



# **VOLET VILLE DE MONTRÉAL- AFFAIRES INTERCULTURELLES**

## TABLE DES MATIÈRES

<b>Répertoire des documents consultés</b>	<b>3</b>
<b>Résumé</b>	<b>6</b>
<b>Partie 1 : Les recommandations, comme base pour comprendre le contexte</b>	<b>11</b>
<b>Partie 2 : Les projets, comme base pour comprendre les actions et les interventions sur le terrain</b>	<b>23</b>
<b>Programme d'accès à l'égalité de la Ville de Montréal</b>	<b>39</b>
<b>Partie 3 : Les politiques, plans d'action et programmes, comme base pour comprendre les orientations institutionnelles</b>	<b>47</b>
<b>Partie 4 : Analyse et commentaires, comme base pour comprendre et retenir les initiatives intéressantes</b>	<b>49</b>
<b>Partie 5 : Fiches synthèses des programmes, plans d'action, politiques, organismes et projets</b>	<b>52</b>

## RÉPERTOIRES RECOMMANDATIONS, DOCUMENTS, PROJETS ET ORGANISMES

### Recommandations

Document	Année Nombre de recommandations	Organisme
« Le Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les communautés culturelles : un bilan »	1990 1	Commission permanente de l'administration et des finances
« Étude du bilan 1990 et du plan d'action 1991 sur le programme d'accès à l'égalité en emploi pour les communautés culturelles »	1991 20	Commission permanente de l'administration et de la qualité des services
« Étude du bilan 1991 et du plan d'action 1992 sur le programme d'accès à l'égalité en emploi pour les communautés culturelles »,	1992 13	Commission permanente de l'administration et de la qualité des services
« Étude du bilan 1992 et du plan d'action 1993 relatifs au programme d'accès à l'égalité en emploi pour les communautés culturelles »	1993 4	Commission permanente de l'administration et de la qualité des services
« Bilan 1993 du plan d'action 1994 relatifs au programme d'accès à l'égalité en emploi pour les communautés culturelles »,	1994 7	Conseil interculturel de Montréal
« Un Québec pour tous ses citoyens. Les défis actuels d'une démocratie pluraliste »	1997 7	Conseil des relations interculturelles
« Pour une démocratie inclusive. Pouvoir politique et représentation de la diversité ethnoculturelle »	2002 4	Conseil des relations interculturelles
« Pour passer du discours à l'action. Rapport synthèse des comités du Conseil interculturel de Montréal »,	2002 7	Conseil interculturel de Montréal

## Politiques, Programmes, Plan d'Action

<b>Document</b>	<b>Auteur</b>	<b>Type</b>
1. «Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les communautés culturelles» (1989)	Ville de Montréal	Programme
2. «Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les communautés culturelles» (1990)	Ville de Montréal	Programme
3. «Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les communautés culturelles» (1991)	Ville de Montréal	Programme
4. «Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les communautés culturelles» (1992)	Ville de Montréal	Programme
5. «Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les communautés culturelles» (1993)	Ville de Montréal	Programme
6. «Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les communautés culturelles» (1994)	Ville de Montréal	Programme
7. «Plan d'action institutionnel en matières d'affaires interculturelles » (1994)	Ville de Montréal	Plan d'action
8. «Plan d'action institutionnel en matières d'affaires interculturelles » (1995)	Ville de Montréal	Plan d'action
9. «Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les communautés culturelles» (1995)	Ville de Montréal	Programme
10. «Plan d'action institutionnel en matières d'affaires interculturelles » (1996)	Ville de Montréal	Plan d'action
11. «Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les communautés culturelles» (1996)	Ville de Montréal	Programme
12. «Plan d'action institutionnel en matières d'affaires interculturelles » (1997)	Ville de Montréal	Plan d'action
13. «Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les communautés culturelles» (1997)	Ville de Montréal	Programme
14. «Plan d'action institutionnel en matières d'affaires interculturelles » (1998)	Ville de Montréal	Plan d'action

<b>15. «Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les communautés culturelles» (1998)</b>	<b>Ville de Montréal</b>	<b>Programme</b>
<b>16. «Plan d'action institutionnel en matières d'affaires interculturelles » (1999)</b>	<b>Ville de Montréal</b>	<b>Plan d'action</b>
<b>17. «Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les communautés culturelles» (1999)</b>	<b>Ville de Montréal</b>	<b>Programme</b>
<b>18. «Plan d'action institutionnel en matières d'affaires interculturelles » (2000)</b>	<b>Ville de Montréal</b>	<b>Plan d'action</b>
<b>19. «Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les communautés culturelles» (2000)</b>	<b>Ville de Montréal</b>	<b>Programme</b>
<b>20 « Plan triennal d'action relatif aux affaires interculturelles, 2000-2001-2002» (2000)</b>	<b>Ville de Montréal</b>	<b>Plan d'action</b>

## RÉSUMÉ

### 1. Enjeux et défis

En 25 ans, la nature des enjeux et défis identifiés porte sur les dimensions spécifiques suivantes :

- Le niveau annuel du nombre d'immigrants à accepter;
- La reconnaissance effective de l'apport des immigrants;
- La présence et la juste représentation des immigrants ou personnes d'origine immigrante au sein des institutions (partis, administrations, etc.) et des différentes instances décisionnelles et consultatives;
- La lutte contre l'intolérance et la xénophobie;
- La mise en oeuvre de mécanismes et de stratégies visant à accélérer et à faciliter l'intégration des immigrants à tous les niveaux de la vie en société;
- L'intégration socio-économique des immigrants;
- L'ajustement systématique des budgets en fonction de la croissance de la population immigrante;
- La mise en place d'un observatoire voué au traitement des questions d'intégration relatives aux immigrants.

### 2. Nombre et nature des recommandations

Au cours des 25 dernières années, plus de 60 recommandations ont été répertoriées. Elles sont répertoriées dans les différents documents produits par les services (BIM, DAI, Commission de l'administration et des finances, Commission de l'administration et de la qualité des services, etc.) ou organismes consultatifs de la Ville de Montréal (Conseil interculturel de Montréal). Ces recommandations portaient essentiellement sur les aspects suivants :

- Accélérer la mise en oeuvre des PAE;
- Assurer une juste représentation des minorités visibles au sein des différents services et instances de la Ville de Montréal;

- **Rendre compte de l'évolution de la mise en œuvre du PAE;**
- **Mettre tout en œuvre pour atteindre les objectifs d'embauche fixés en fonction des échéanciers;**
- **Tenir les gestionnaires imputables des résultats;**
- **Disposer de ressources internes et institutionnelles pour adapter les services de la ville à la réalité multiculturelle des résidants montréalais;**
- **Soutenir les initiatives de promotion culturelle des membres et groupes des communautés culturelles et des minorités visibles.**

### **3. Identification du cadre d'orientation institutionnel et mesures phares**

Sur la base de ce contexte et par rapport aux enjeux identifiés et recommandations proposées, la Ville de Montréal a élaboré un certain nombre de cadres d'intervention qui l'ont guidé dans sa politique et mise en œuvre de structures et de services pour les minorités visibles. À ce titre, au cours des 25 dernières années, on distingue :

- **Le plan d'action institutionnel en matières d'affaires interculturelles a fait l'objet d'énoncé périodique annuel (1994; 1995; 1996; 1996; 1997; 1998; 1999; 2000);**
- **Le programme d'accès à l'égalité en emploi pour les communautés culturelles a été aussi élaboré sur une base périodique annuelle (1990, 1991, 1992, 1993, 1994, 1995, 1996, 1997, 1998, 1999, 2000);**
- **Par ailleurs, la Ville de Montréal s'est aussi doté d'un plan triennal d'action (2000, 2001, 2002) relatif aux affaires interculturelles.**

Un certain nombre de mesures spécifiques ont été retenues visant l'accueil des immigrants et une meilleure intégration pleine et entière de membres de minorités visibles, entre autres :

#### **Les mesures d'égalité des chances**

La plupart des mesures d'égalité des chances visent à surmonter le manque de connaissance réciproque et la faiblesse des communications entre l'appareil administratif municipal et les communautés culturelles.

- **Programme de rencontres sur l'emploi à la Ville de Montréal;**
- **Diffusion des annonces relatives à la tenue de concours de recrutement;**

- **Élargir la banque de membres de jurys de sélection;**
- **Réviser les examens écrits reliés aux divers emplois et en éliminer les biais culturels;**
- **Rencontres d'un comité interservices.**

### **Les mesures de redressement**

**But : augmenter la représentation des communautés culturelles au sein de la fonction publique municipale.**

#### **4. Enseignements et ce qui reste des défis et enjeux initiaux**

**Au cours des 25 dernières années, de nombreuses actions et projets ont été menés par la ville pour favoriser l'intégration pleine et entière des immigrants et des membres des minorités visibles. Les efforts déployés par la ville peuvent se décliner en quatre grandes catégories :**

- **Premièrement les initiatives et projets pour introduire des structures au sein de l'organisation de la ville afin que l'institution puisse s'adapter à l'évolution de son environnement;**
- **Deuxièmement les initiatives et projets pour sensibiliser son personnel à la diversité ethnoculturelle;**
- **Troisièmement, les projets et initiatives qui favorisent le rapprochement communautaire d'une part et d'autre part entre les communautés et les services de la ville;**
- **Quatrièmement, les projets et initiatives devant favoriser une plus grande présence et représentation des membres des communautés culturelles parmi les employés de la ville comme le veut le PAE.**

**La ville s'est doté de différentes structures au cours du temps, entre autres le Bureau des Relations Interculturelles (BIM), la Division des Affaires Interculturelles (DAI). À ce titre, elle a été l'une des premières institutions du Québec à inscrire structurellement la gestion de la diversité dans sa structure organisationnelle. Ce qui a permis à la ville d'amorcer une réflexion systématique et structurée des gestes, interventions et projets à réaliser. À ce**

niveau, on peut estimer que l'ensemble des sept plans d'actions institutionnelles élaborés de 1994 à 2000 est un modèle du genre. Car, ce sont des plans intégrés qui tiennent compte des différentes facettes et services que la ville offre aux citoyens. Ce qui permet de pouvoir se poser les questions pertinentes quant à leur adaptation à la nouvelle réalité multiculturelle de Montréal. Ainsi, dans chacun des secteurs d'activités, un certain nombre de projets et d'interventions spécifiques ont été menés. On peut penser au RAVI, au Noël du monde, aux différentes déclarations qui soulignent les positions de principe qu'adopte la ville (La journée internationale contre la discrimination raciale, la déclaration de Montréal pour la diversité culturelle et l'inclusion, la déclaration de Montréal contre la discrimination raciale, etc.). Dans d'autres domaines de services, comme les loisirs et le sport, l'habitation, les travaux publics, le greffe, le développement urbain, la lutte à la pauvreté, le service social, le développement économique, de nombreux autres initiatives ont aussi été mises en œuvre.

Néanmoins, c'est sur le dossier du programme d'accès à l'égalité que la ville présente un bilan peu reluisant. Ainsi, tandis que le poids des minorités visibles croît dans la population montréalaise, leur représentation au sein des effectifs de la ville ne suit pas la même tendance. À titre d'exemple, la ville s'est fixée un taux d'embauche annuel de 25 % de membres de communautés culturelles depuis 1991 : cible qui n'a jamais été atteinte. Cette situation est tellement critique que l'on peut observer que les recommandations faites par la Commission de l'administration et de la qualité des services (organe interne chargé du suivi et de l'évaluation de la mise en œuvre du PAE de la ville), dans les années 1990 (1992, 1993, 1994) sont quasiment les mêmes que celles formulées par le Conseil Interculturel de Montréal en 2005.

## **5. Défis et enjeux actuels et futurs**

Dans l'état actuel de la situation relative à l'intégration pleine et entière des immigrants et des membres des minorités visibles, combiné au fait que leur nombre respectif va continuer à augmenter, il y a lieu de souligner certains des enjeux auxquels la Ville de Montréal sera confrontée, entre autres :

- **Une faible représentativité des membres des minorités visibles au sein des effectifs de la Ville de Montréal;**
- **Un exode vers d'autres villes canadiennes où les opportunités de pleine intégration peuvent être plus intéressantes;**
- **Un repli vers une dynamique plus communautaire, plus sectaire et tournée vers les groupes de référence respectifs, brisant ainsi la volonté institutionnelle de construire une société interculturelle.**

**PARTIE 1**

**LES RECOMMANDATIONS**

**COMME**

**BASE POUR COMPRENDRE**

**LE CONTEXTE**

**Commission permanente de l'administration et des finances. « Le Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les communautés culturelles : un bilan », Montréal, Ville de Montréal, 1990.**

- Nous proposons donc que la Ville de Montréal dans son ensemble et dans chaque service en particulier se fixe un objectif d'embauche externe général de 25 % des membres des communautés culturelles pour l'ensemble des postes à combler.

**Commission de l'administration et de la qualité des services. « Étude du bilan 1990 et du plan d'action 1991 sur le programme d'accès à l'égalité en emploi pour les communautés culturelles », Montréal, Ville de Montréal, 1991.**

[La Commission recommande]

- Que les prochains bilans indiquent le nombre de personnes des communautés culturelles et des minorités visibles embauchées au cours de l'année, pour chaque fonction ayant fait l'objet d'un concours de recrutement et que ces bilans mettent en lumière, dans le cas où cela s'applique, la proportion de réussite et d'échec respective aux examens écrits et oraux, lesquels déterminent l'éligibilité du candidat.
- Que l'on puisse identifier dans le prochain bilan, de façon ventilée, les postes pour lesquels des personnes ont été embauchées à titre d'auxiliaire et contractuel, en précisant le nombre de personnes appartenant aux communautés culturelles et aux minorités visibles.
- De reconduire, pour l'année 1991, l'objectif d'embauche fixé à 25%, jusqu'à ce que le travail d'analyse des disponibilités de main-d'œuvre correspondant aux emplois municipaux soit complété et que l'Administration ait dégagé des objectifs précis d'embauche pour chacun de ces types d'emplois;
- Que l'on accorde toutes les ressources nécessaires à la réalisation des mesures d'implantation du programme, identifiées au numéro 1 du plan d'action, afin de pouvoir, d'ici 18 mois, se doter d'objectifs quantitatifs basés sur la représentation des communautés culturelles au sein de la fonction publique montréalaise et sur leur disponibilité réelle sur le marché de l'emploi.
- Que les notions d'intégration et de possibilités de promotion interne des employés municipaux provenant des communautés culturelles soient introduites lors de l'élaboration du prochain plan d'action et que des travaux de réflexion soient proposés à cet égard en vue d'une opérationnalisation ultérieure.

- Que dans le plan d'action 1991, une attention particulière soit apportée au processus d'évaluation de la Commission de la fonction publique déterminant l'éligibilité des candidats et candidates, dans le cas des postes cadres et cols blancs.
- Que le Bureau interculturel de Montréal soit identifié comme un partenaire privilégié dans la réussite d'implantation du PAEE pour les communautés culturelles et qu'ainsi, sa collaboration et son apport se reflètent davantage aux différents niveaux du plan d'action.
- Que le Bureau interculturel de Montréal collabore étroitement à la mise en place de mesures d'intégration pour les membres des communautés culturelles embauchés au sein de l'Administration municipale montréalaise.
- Que chaque service de la Ville désigne une personne au sein du Comité inter-services sur le PAEE pour les communautés culturelles afin qu'elle puisse agir comme personne-ressource dans son unité administrative.
- Que les personnes assignées au Comité inter-services sur le PAEE pour les CC reçoivent une formation spécifique sur ce programme afin qu'elles puissent assumer pleinement leur rôle de personne-ressource au sein de leur unité administrative.
- Que le mandat du Comité inter-services soit clairement défini, en lien avec le plan d'action.

#### Les mesures de sensibilisation et d'information

- De s'assurer qu'en plus des partenaires déjà identifiés dans le plan d'action (gestionnaires, spécialistes en ressources humaines, responsables de l'accueil et des services à la clientèle), que les responsables des unités syndicales de la Ville soient également invités à participer aux sessions de sensibilisation.
- Que des sessions d'information sur la réalité interculturelle et interraciale de Montréal et sur les modalités d'application du programme montréalais soient offertes aux conseillers municipaux et au personnel politique intéressés.
- De jumeler le programme d'information sur les possibilités d'embauche à la Ville de Montréal avec celui sur la fonction publique montréalaise et d'en faire la diffusion à l'intérieur des mêmes activités, notamment au cours des sessions d'information à l'intention des groupes cibles.
- D'approcher les différents médias électroniques qui consacrent, dans le cadre de leurs services offerts gratuitement à la communauté, un horaire d'antenne spécifique aux communautés culturelles et d'évaluer les possibilités de diffusion d'information sur le

programme d'accès à l'égalité en emploi pour les communautés culturelles ainsi que sur la fonction publique montréalaise.

#### Les sociétés paramunicipales

- D'inviter chaque société municipale, de façon ponctuelle, à venir partager ses expériences d'implantation du PAE-CC avec les représentants du Comité inter-services sur le PAE-CC.
- Qu'un bilan du programme d'accès à l'égalité en emploi pour les communautés culturelles soit effectué par chacune des sociétés paramunicipales et déposé à la Commission pour étude, au cours de la même période que celui effectué pour l'ensemble des services municipaux.
- De faire ressortir, dans les prochains bilans, l'interface qui existe entre l'application du programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes et le programme d'accès à l'égalité en emploi pour les communautés culturelles.
- Que dans le prochain plan d'action, on reconnaisse la spécificité des femmes membres des communautés culturelles et que l'on développe des mesures adaptées qui favoriseront l'intégration et le maintien de ces femmes, notamment dans les emplois non traditionnels.
- Que le prochain bilan annuel sur le programme d'accès à l'égalité en emploi pour les communautés culturelles soit déposé à la Commission pour étude, au cours du 1<sup>er</sup> trimestre de 1992 et que ce bilan contienne les informations demandées à cet égard dans les propositions précédentes.

**Commission de l'administration et de la qualité des services. « Étude du bilan 1991 et du plan d'action 1992 sur le programme d'accès à l'égalité en emploi pour les communautés culturelles », Montréal, Ville de Montréal, 1992.**

- La Commission recommande qu'en plus des partenaires déjà identifiés dans le plan d'action (gestionnaires, spécialistes en ressources humaines, responsables de l'accueil et des services à la clientèle), de s'assurer que les responsables des unités syndicales de la Ville soient également invités à participer aux sessions de sensibilisation.
- La Commission recommande que des sessions d'information sur la réalité interculturelle et interracial de Montréal et sur les modalités d'application du programme montréalais soient offertes aux conseillers municipaux et au personnel politique intéressé.
- La Commission recommande d'approcher les différents médias électroniques qui consacrent, dans le cadre de leurs services offerts gratuitement à la communauté, un horaire d'antenne spécifique aux communautés culturelles et d'évaluer les possibilités de diffusion d'information sur le PAE-CC ainsi que sur la fonction publique montréalaise.
- La Commission recommande d'inviter chaque société paramunicipale, de façon ponctuelle, à venir partager ses expériences d'implantation du PAE-CC avec les représentants du Comité interservices sur le PAE-CC.
- Qu'un bilan du PAE-CC soit effectué pour chacune des sociétés paramunicipales et déposé à la Commission pour étude, au cours de la même période que celui effectué pour l'ensemble des services municipaux.
- La Commission recommande qu'au fur et à mesure que l'analyse de disponibilité sera réalisée pour les fonctions faisant l'objet de concours, l'on précise l'objectif quantitatif et qu'exceptionnellement, en l'absence d'une telle analyse, l'objectif de 25 % continue à s'appliquer.
- La Commission recommande que dans les cas où les candidatures issues des communautés culturelles constituent moins de 25 % des candidatures éligibles, le Service soit tenu de privilégier les membres des communautés culturelles.
- La Commission recommande que dans le cadre de l'admissibilité, on établisse une pratique de conversion des années de formation en années d'expérience et vice versa.
- La Commission recommande que lors d'un concours, lorsque la proportion de 25 % des candidatures admissibles issues des communautés culturelles n'est pas atteinte, l'on relance le concours, sauf dans le cas des pompiers.

- La Commission recommande que l'Administration municipale entame des pourparlers avec différentes corporations professionnelles afin de les sensibiliser d'une part aux objectifs du PAE-CC et d'autre part aux barrières pouvant exister lors de l'embauche de professionnels en raison des critères qu'elles imposent.
- La Commission recommande que l'application du PAE-CC fasse partie des critères d'évaluation de la direction des services dans le cadre du programme de bon au rendement.
- La Commission recommande que la notion de plan de carrière et de promotion pour les communautés culturelles soit étudiée par le comité inter-services afin d'établir un diagnostic sur les barrières systémiques pouvant exister dans les services en cette matière.
- La Commission recommande que le PAE-CC fasse l'objet de rapports trimestriels regroupant les données par concours et par service.
- La Commission recommande que le prochain bilan annuel sur le PAE-CC soit déposé à la Commission pour étude au 1<sup>er</sup> trimestre de 1993, et que ce bilan contienne les informations demandées à cet égard dans les propositions précédentes.

**Commission de l'administration et de la qualité des services. « Étude du bilan 1992 et du plan d'action 1993 relatifs au programme d'accès à l'égalité en emploi pour les communautés culturelles », Montréal, Ville de Montréal, 1993.**

- La Commission recommande que lorsque deux ou trois postes sont à combler suite à un concours externe ou interne, le Service soit tenu d'embaucher parmi les candidats éligibles au moins un membre des communautés culturelles.
- La Commission recommande que les informations statistiques, comprises dans les tableaux mis en annexe du bilan 1992 du programme d'accès à l'égalité en emploi pour les communautés culturelles et compilées par service municipal, soient incluses dans les documents budgétaires respectifs de ces services.
- La Commission recommande que les représentants de la Commission de la fonction publique soient présents lors des audiences publiques sur le programme d'accès à l'égalité en emploi pour les membres des communautés culturelles.
- Que le Service des affaires institutionnelles voit à adapter, dans le cadre du programme de formation continue, les cours de perfectionnement du français appliqué au travail aux besoins particuliers des membres des communautés culturelles, tout en permettant à une clientèle autre que le personnel clérical d'y avoir accès.

**Comité interculturel de Montréal. « Bilan 1993 du plan d'action 1994 relatif au programme d'accès à l'égalité en emploi pour les communautés culturelles », Montréal, Ville de Montréal, 1994, 17 p.**

- Que, dans le cadre du protocole d'entente entre la Ville de Montréal et les sociétés paramunicipales, celles-ci soient tenues de déposer lors de l'étude de leur prévision budgétaire un bilan statistique du PAECC au niveau de l'embauche et qu'un bilan global des sociétés paramunicipales sur le PAECC soit déposé à la Commission en 1995, en même temps que celui des services municipaux.
- Que chaque société paramunicipale soit invitée, de façon ponctuelle, à venir partager ses expériences d'implantation du PAECC avec les représentants du Comité interservice responsable de l'application du PAECC.
- Que l'Administration municipale poursuive son programme de sensibilisation auprès des corporations professionnelles, notamment le Barreau du Québec, afin que les barrières pouvant exister lors de l'embauche des professionnels soient corrigées.
- Que l'Administration municipale sensibilise également les employés municipaux membres de corporations professionnelles afin que ceux-ci fassent la promotion du PAECC auprès de leur corporation.
- Que l'analyse du système d'emploi devant identifier les barrières qui limitent l'accès à l'emploi ou à la promotion des membres des communautés culturelles soit complétée à la fin de 1994.
- Que le Service des affaires institutionnelles dépose devant les membres de la Commission, à la fin de 1994, une étude de faisabilité sur l'établissement d'une pratique de conversion pour les années d'études supplémentaires en années d'expérience.
- Que l'analyse comparative du comportement des groupes aux différentes étapes du processus de dotation présente des données plus détaillées sur les différentes étapes (postulants, admissibles, éligibles et nommés) du processus tels, le nombre et le taux de participation des candidats aux examens écrits, oraux ou pratiques.

**Conseil des relations interculturelles. « Un Québec pour tous ses citoyens. Les défis actuels d'une démocratie pluraliste », Montréal, Conseil des relations interculturelles, 1997, 91 p.**

Considérant les valeurs et normes fondamentales du cadre civique commun et les responsabilités spécifiques des municipalités comme cadres de services communs, comme cadres territoriaux des activités économiques locales et de la vie de travail et de loisirs de leur population et comme instances de gouvernement et de participation démocratique des citoyens, le Conseil :

- Recommande aux municipalités d'établir des politiques sociales inclusives dans tous les domaines qui ont une portée cruciale pour l'intégration socio-économique des personnes de toutes origines et qui relèvent, au moins en partie, des responsabilités municipales.
- Recommande aux municipalités de s'acquitter de leurs responsabilités d'intégration de la diversité ethnoculturelle et de revoir leurs politiques d'embauche en se dotant de programmes d'accès à l'égalité efficaces tout en respectant les exigences reliées à l'emploi concerné.
- Recommande aux municipalités de soutenir les initiatives de quartier et d'encourager les projets des réseaux qui existent déjà dans chaque collectivité locale en concertation avec les organismes ethnoculturels présents sur leur territoire.
- Recommande aux municipalités que les lieux et les services qu'elles administrent tels que les bibliothèques, les maisons de la culture et les services de loisirs deviennent des lieux de partage et d'échange, fréquentés de plus en plus par tous les citoyens composant leur population.
- Recommande aux municipalités, dans leurs politiques d'achat et d'occupation des logements subventionnés, de favoriser un meilleur équilibre socio-économique des populations et, par effet indirect, une meilleure intégration des nouveaux arrivants à faibles revenus.

**Conseil des relations interculturelles. « Pour une démocratie inclusive. Pouvoir politique et représentation de la diversité ethnoculturelle. Avis présenté au ministre des Relations avec les citoyens et de l'Immigration » Montréal, Conseil des relations interculturelles, 2002, 80 p.**

Le Conseil des relations interculturelles recommande :

- au Secrétariat du Conseil exécutif et
- au Comités exécutifs des municipalités
  
- que la gestion de la représentation des minorités ethnoculturelles dans les emplois supérieurs soit examinée en profondeur pour prendre des moyens d'action visant à mieux refléter la diversité de la population, notamment :
  - en élaborant une politique globale à moyen terme;
  - en formulant des objectifs relatifs à la représentation sous forme de buts annuels à atteindre dans un plan d'action;
  - en disposant d'un budget pour développer les programmes découlant du plan d'action;
  - en élaborant une politique de perfectionnement ou de stage pour les groupes cibles.
  
- Que l'on mette en place un mécanisme approprié qui assurerait la disponibilité des candidats compétents issus des groupes cibles lors des nominations des hauts fonctionnaires, des dirigeants d'organismes gouvernementaux ou municipaux et des responsables des sociétés d'État.
  
- Que l'on mette sur pied un comité qui veillerait au respect de la représentation de la diversité ethnoculturelle en assurant le suivi des processus de nomination.
  
- Que ces instances fassent état de leurs efforts dans leur rapport annuel.

**Comité interculturel de Montréal. « Pour passer du discours à l'action. Rapport synthèse des comités du Conseil interculturel de Montréal », Montréal, Ville de Montréal, 2005.**

A. Ressources allouées à la mise en œuvre du PAE

Que la Ville crée un Bureau spécial d'accès à l'égalité en emploi responsable de la mise en œuvre du PAE rattaché directement au bureau du Maire et qu'un budget de 640 000\$ incluant la création de cinq postes soit accordé pour assurer la réalisation de ses mandats;

De plus, que la Ville respecte son programme d'accès à l'égalité et conséquemment que les membres des minorités visibles et ethniques soient représentés au sein de ce bureau.

B. Formation et sensibilisation

Que la Ville, par l'entremise de la Direction du développement du capital humain et de la Direction des affaires interculturelles, en collaboration avec la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, mette sur pied une formation destinée aux gestionnaires portant sur la discrimination systémique, les droits à l'égalité et l'accès à l'égalité en emploi. (Incitatif)

C. Embauche à compétences égales et impartialité

Que la Ville respecte la lettre et l'esprit de l'article 7 de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics et qu'elle reconnaisse et applique le principe des aptitudes des personnes à acquérir les compétences dans un délai raisonnable dans le cadre de la mise en œuvre de son programme d'accès à l'égalité et ce, conformément à la Loi.

D. Un Programme d'accès à l'égalité centralisé

Que la Ville élabore et implante un seul programme d'accès à l'égalité pour l'ensemble de la municipalité et que l'élaboration et la mise en œuvre de ce dernier soit sous la responsabilité du Bureau spécial d'accès à l'égalité en emploi.

E. Imputabilité des cadres

Que le Directeur général de la Ville, le Directeur du Service de la gestion stratégique, du capital humain et de la diversité ethnoculturelle ainsi que les directeurs d'arrondissements et des différentes unités administratives, soient identifiés comme les personnes responsables de l'atteinte des objectifs du PAE et que l'atteinte des objectifs du PAE soit incluse dans leur évaluation annuelle de rendement.

F. Embauche et exigences minimales requises

Que la Ville dans le cadre de l'application de son nouveau programme d'accès à l'égalité embauche des personnes des minorités visibles et ethniques, dès lors qu'ils rencontrent les exigences minimales du poste validé.

G. Vérification et suivi du programme

Que la Ville nomme un vérificateur interne chargé du suivi du Programme d'accès à l'égalité et que celui-ci fasse annuellement rapport au comité exécutif et, suite à cela, dépose au conseil municipal et rende public ledit rapport.

**PARTIE 2**  
**LES PROJETS**  
**COMME**  
**BASES POUR COMPRENDRE**  
**LES ACTIONS ET INTERVENTIONS**  
**SUR LE TERRAIN**

## **Ville de Montréal et ses actions auprès des communautés**

Vu la présence importante des diverses communautés culturelles au sein de la région métropolitaine, particulièrement à la Ville de Montréal, les différentes administrations qui se sont succédé ont travaillé à faire reconnaître leur apport au sein de la société québécoise et ont mis des structures en place afin que l'intégration et la gestion de la diversité culturelle fasse partie intégrante de tous les services municipaux mais aussi, de la société en général.

Après l'arrivée des nombreuses vagues d'immigrants à la fin des années 70 et au début des années 80, le portrait multiculturel de Montréal s'est modifié considérablement et arborait dès lors de nouveaux traits. Les autorités administratives montréalaises ont donc été incitées à bouger dans cette conjoncture puisque l'intégration de toutes les communautés culturelles s'avérait un aspect important du dynamisme social et économique de Montréal.

En mars 1988, le Bureau interculturel de Montréal (BIM) est créé dans le but de répondre à la volonté d'assurer une meilleure intégration et une plus grande participation de toutes les communautés culturelles à la vie montréalaise, en réduisant les effets des barrières linguistiques et culturelles. Le BIM agit auprès des intervenants municipaux, des organismes des communautés culturelles ainsi que des citoyens dans le but de faciliter l'intégration à la Ville des personnes issues de l'immigration.

Dans le cadre de ses fonctions, le BIM participe à des chroniques bimensuelles lors d'émissions communautaires radiophoniques ou télévisées, diffusées en différentes langues et assure également, en collaboration avec le Module des communications, des campagnes municipales de communication, de promotion et de publicité qui reflètent le visage multiethnique de la population montréalaise. À partir de 1988, le BIM a aussi organisé une série de rencontres avec les communautés culturelles dans le but de favoriser la connaissance réciproque entre, d'une part, les élus municipaux et les responsables des divers services de la Ville et, d'autre part, les élus

municipaux et les représentants des organismes de divers groupes ethnoculturels formant la population de Montréal<sup>1</sup>. Cette dernière initiative vise d'un côté à renforcer le sentiment d'appartenance des membres des communautés culturelles et de l'autre, à sensibiliser les élus et les fonctionnaires de la Ville aux besoins de ces différents groupes. Un autre objectif recherché est d'informer les citoyens des communautés culturelles sur les services municipaux auxquels ils peuvent avoir accès.

Le BIM collabore avec des organismes publics et parapublics ainsi que communautaires afin de réaliser des projets touchant les communautés culturelles comme :

- Accueil et adaptation des immigrants et des réfugiés

En 1989, le BIM décide de participer à la Table de concertation de Côte-des-Neiges dans le but de faciliter l'accueil et l'adaptation des immigrants et des réfugiés. Il participe également au comité de travail de l'arrondissement Côte-des-Neiges dont l'objectif principal consiste à chercher des solutions à des problèmes vécus par les communautés culturelles du quartier.

- Les Noël du monde

Plus de 40 groupes ethnoculturels ont présenté, en décembre 1990 et en janvier 1991, leurs traditions de Noël dans le cadre des Noël du monde. Il s'agit d'un projet organisé conjointement par le BIM, les maisons de la Culture de la ville, le MCCI, la Place des Arts et le Complexe Desjardins. Le BIM a contribué financièrement à la publication du programme<sup>2</sup>.

Au début des années 90, la Direction des affaires interculturelles (DAI) est créée pour succéder au BIM. Elle est chargée de la coordination du dossier interculturel en partenariat avec l'ensemble des services municipaux.

### Mandat

- Assurer l'orientation et la coordination institutionnelles des relations interculturelles;

---

<sup>1</sup> Informations puisées dans : Bureau interculturel de Montréal. « Bilan des réalisations », Montréal, Ville de Montréal, 1991, 14 p.

<sup>2</sup> *Ibid.*

- Conseiller et fournir de l'expertise en affaires interculturelles au cabinet du maire, aux élus et aux services municipaux;
- Maintenir et développer les relations intergouvernementales ou interorganismes dans ce domaine.

Des plans d'action institutionnels sont élaborés afin de coordonner les activités reliées aux communautés culturelles. Les principaux maîtres d'œuvre de cette démarche sont les services et/ou les sociétés paramunicipales. Toutefois, le régulateur de l'implantation, du suivi et de l'évaluation de ce plan demeure la DAI, qui soutiendra et accompagnera le service dans cette démarche. Ainsi, différents services de la Ville sont touchés par cette structure: approvisionnement et soutien technique; culture; contentieux; développement économique; greffe; habitation; immeubles; office municipal d'habitation de Montréal (OMHM); parcs, jardins et espaces verts; permis et inspections; prévention des incendies; propreté; relations avec les citoyens; secrétariat administratif; sécurité du revenu; sports, loisirs et développement social; travaux publics; urbanisme, etc.

Les plans d'action institutionnels de la Ville ont conservé sensiblement les mêmes objectifs au fil des ans soit :

1. Mettre en valeur le pluralisme ethnoculturel montréalais dans les programmes et les activités de la Ville et offrir des services adaptés aux besoins d'une population pluriethnique.
2. Soutenir la participation des citoyens et des citoyennes de diverses origines ethnoculturelles à la vie économique, sociale, culturelle, municipale et communautaire de Montréal.
3. Élaborer des stratégies de communications internes et externes à l'égard des membres des communautés ethnoculturelles<sup>3</sup>.

Deux grands types de mesures d'adaptation caractérisent les plans d'action, et ce pour chaque service: celles à l'interne et celles à l'externe. Les premières tendent à sensibiliser les employés de la Ville à l'importance d'intégrer les nouveaux membres des communautés culturelles comme les plus anciens au sein des effectifs de la municipalité.

---

<sup>3</sup> Ville de Montréal. « Plan d'action institutionnel en matières d'affaires interculturelles, 1997 », Montréal, Ville de Montréal, 1997, 77 p.

- Le plan d'action spécifique du Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les communautés culturelles (PAECC);
- Le programme de formation des employés aux relations interculturelles et à la gestion en contexte pluriculturel;
- Mise en valeur, dans les publications internes destinées aux employés, des actions de services dans le domaine des relations interculturelles ou la promotion d'outils de connaissance des communautés culturelles (portraits, profils, etc.);
- Mesures visant la production d'outils de travail ou d'évaluation des programmes en cours. Ces outils visent à faciliter la prise de décision dans les services ou la planification de certaines activités.

De plus, la Ville de Montréal a une responsabilité publique à assumer envers tous les citoyens et un rôle de fournisseur de services à remplir et, dans ces circonstances, elle a établi des mesures à l'externe à mettre en application afin de répondre aux besoins des communautés culturelles. En 1994, l'Administration montréalaise lance un plan d'action sur trois ans qui soutient l'organisation d'activités encourageant l'inclusion des communautés culturelles et parfois plus spécifiquement, des minorités visibles. Plusieurs actions sont dénombrées de la part de la Ville qui ont facilité l'intégration des membres de ces groupes. Des exemples sont présentés dans le tableau qui suit pour illustrer le travail effectué. Par contre, des dossiers importants tardent à être implantés ou bonifiés afin de vraiment combler les besoins identifiés. À titre d'exemple, en 1997, l'Office municipal d'habitation de Montréal avait pour objectif de mettre en place un PAE (qui a été lancé en 1989 par la Ville): finalement, les démarches étaient toujours en cours d'élaboration au moment de rédiger le bilan des réalisations de la municipalité en matière d'intégration ethnoculturelle.

Aussi, un projet d'accueil des nouveaux résidents provenant des pays arabes à l'habitation Thomas-Chapais se trouvait sur la liste des réalisations éventuelles toujours dans le plan d'action de 1997 : ce projet n'a pu être mis de l'avant durant l'année, faute de moyens.

Enfin, un projet d'insertion s'adressant aux jeunes des communautés culturelles était prévu pour l'année 1998, le Plan local d'insertion par l'économique de Montréal « PLIE ». La première

phase de ce plan offrait un parcours d'insertion à 50 jeunes des quartiers St-Michel, Villeray et Parc-Extension. L'objectif général de la démarche était d'en arriver à une concertation, en matière d'offre de services en employabilité, entre les organismes oeuvrant dans ces quartiers. Le projet a dû être abandonné, les conditions de sa mise en œuvre n'ayant pas été réunies. Malgré ce fait, les intervenants du milieu s'entendaient sur l'importance d'un tel processus dans le développement local de leurs quartiers.

**Tableau des activités réalisées par la ville de Montréal  
pour l'intégration des membres des communautés culturelles<sup>4</sup>**

Année	Mesures annoncées et/ou réalisées
1995-1996	<p>Soutien (aide financière et soutien professionnel et logistique) à l'Association de la Petite-Bourgogne «Youth in Motion» dans le cadre du programme Jeunesse 2000 (rapprochement interculturel entre les jeunes)</p> <p>Résultats : En 1997, des activités ont eu lieu en vue de réunir les jeunes. Ces rencontres ont attiré pas moins de 50 jeunes. Plusieurs organismes du milieu collaborent étroitement à l'organisation de ces rencontres. Il y a une meilleure participation des jeunes à ce projet de rapprochement et de sensibilisation comparativement aux années antérieures.</p>
1996	<p>Au niveau du travail de partenariat, soulignons, entre autres, la collaboration de la Ville à l'implantation du Centre d'excellence interuniversitaire « Immigration et Métropoles »</p>
1996	<p>Par le biais du projet Jeunesse 2000, la Ville a apporté son soutien à la réalisation du projet « Imaginez un monde sans racisme » organisé par la Table de concertation jeunesse de la région de Rosemont – Petite-Patrie. Au total, 125 jeunes de trois organismes jeunesse de Rosemont et 50 jeunes du quartier St-Michel ont pu être joints.</p>
1996	<p>Les activités de l'organisme Le Phare qui intervient dans le HLM Marie-Victorin sont appuyées au niveau professionnel, technique et financier. Cet organisme travaille à l'intégration des communautés ethnoculturelles de rivière-des-Prairies.</p>
1996	<p>La « Brigade de la propreté » a permis d'embaucher des jeunes d'origines ethniques diverses, dont trois de la communauté chinoise, en vue de faire de la sensibilisation à la salubrité et à la propreté dans la région Ville-Marie. Une corvée de nettoyage, en collaboration avec le Service de la famille chinoise, a eu lieu également dans cette région durant l'été.</p>
1996	<p>Pour vivifier les milieux d'affaires, la Ville a participé et soutenu la Table de concertation du quartier chinois, qui a donné le Plan de développement du quartier. Ce plan inclut tous les aspects reliés à la revitalisation sociale et économique du quartier et à l'aménagement urbain requis.</p>
1997- en cours	<p>Mesures : Mettre en place un nouveau service institutionnel d'interprétariat, Réseau d'aide volontaire interculturelle (RAVI), et en assurer le suivi. Le RAVI est un service interne mis à la disposition des employés municipaux en vue de faciliter les communications avec les membres des communautés ethnoculturelles ne parlant ni le français ni l'anglais.</p> <p><b>Résultats :</b> Le RAVI comptait à la fin de 1997, 100 membres bénévoles parlant 18 langues. Une affiche et un carton de promotion ont été produits, et le lancement officiel du réseau a eu lieu au cours d'une cérémonie dans le contexte de la Semaine de la citoyenneté en novembre 1997. Au courant de 1997, près de 60 interventions de concert</p>

<sup>4</sup> Ces activités excluent les initiatives touchant à la culture, qui seront traitées ailleurs dans le document.

	avec ce service ont été comptabilisés.
À partir de 1996	<p>Mesure : Implanter des projets adaptés aux communautés ethnoculturelles en utilisant le Fonds régional d'aide à l'innovation et à l'expérimentation (FRAIE), comme le Minority Apprentice Project.</p> <p><b>Résultats</b> : 7 projets au total ont été acceptés en 1997 en vertu du FRAIE. Ces projets se sont déroulés dans les organismes suivants : ALPA, cégep Bois-de-Boulogne, Centre NARIVE, Compétences interculturelles, Hirondelle, MAP et SORIF. Quelque 260 personnes y ont participé.</p>
1996-1998	<p>Favoriser l'utilisation du programme « Expérience de travail » (EXTRA) pour la clientèle immigrante (démarrage en 1996). Résultats : On constate déjà une forte participation de la clientèle immigrante à la mesure EXTRA, surtout dans les projets gérés par le MRCI. Toutefois, aucune analyse statistique n'a été faite pour connaître le pourcentage des 1915 postes en cours occupés par des immigrants. (1997) Fin en 1998 puisque Emploi-Québec a repris le programme.</p>
1996, 1997, 1998 :	<p>Poursuivre le programme « Persévérance scolaire » mis en place en 1996 par le Service de développement économique, en collaboration avec les services municipaux et deux commissions scolaires : CECM et CEPGM. Au cours de 1998, 40 stages sont prévus et 2000 jeunes, principalement des CE, devraient être joints. <b>Résultats</b> : Le programme de persévérance scolaire est une contribution municipale significative à la lutte contre l'abandon scolaire. Afin d'augmenter l'employabilité des jeunes et d'encourager la persévérance aux études, trois moyens sont mis de l'avant : stages d'observation et d'exploration de carrières en milieu de travail, conférences carrières données par des employés municipaux et visite des services municipaux.</p> <p>En vertu du programme de persévérance scolaire, 1700 élèves des 3<sup>e</sup>, 4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> secondaire ont été joints en 1998 par des conférences carrières, des mini-stages et des visites de services municipaux.</p> <p>40 mini-stages d'observation et d'exploration de carrières ont eu lieu dans les services municipaux. 50 conférences carrières ont été prononcées dans des domaines variés. Près de 80 % des jeunes participants étaient issus des CE. (1998)</p>
1998	<p>Mettre en place un projet d'insertion : « Montréal espoir jeunesse », dont la première phase permettra à 50 jeunes Montréalais d'effectuer un stage de longue durée dans les services municipaux, dans une vingtaine de métiers manuels. « Montréal espoir jeunesse » a pour objectif que les jeunes de diverses origines ethnoculturelles combient entre 30 et 40 % des places de stage offertes. A partir de 1998-1999, ce projet devrait accueillir 200 jeunes chaque année.</p> <p><b>Résultats</b> : En vertu d'ententes conclues en décembre 1998 avec les gouvernements du Canada et du Québec, la Ville de Montréal offre, en 1999, 50 stages rémunérés d'une durée de 26 semaines en milieu de travail, à des jeunes de 18 à 30 ans qui sont sans emploi.</p>

	<p>Trois services participent au projet : Parcs, Jardins et Espaces verts, travaux publics et Environnement et approvisionnement et Soutien technique.</p> <p>Pour réaliser les stages et permettre aux jeunes de suivre un cheminement profitable, la Ville s'est adjoint deux organismes partenaires : le Centre Génération Emploi et le Programme d'initiation au travail. Ce projet pilote a reçu une contribution financière des gouvernements du Canada et du Québec totalisant 633 000 \$. Par ailleurs, le projet est soumis au PAECC.</p>
1998	<p>Service Urbanisme : Refléter la réalité pluriculturelle dans la toponymie des lieux, en s'assurant d'une mise à jour de la banque de noms, et dans le choix des noms que le service recommande à la suite des requêtes émanant des citoyens.</p> <p><b>Résultats :</b> En 1998, 12 noms de personnalités d'origines autres que canadienne, québécoise, française ou britannique, sur un total de 26, ont été rajoutés à la banque toponymique de la Ville de Montréal. La Ville a procédé à l'adoption des dénominations suivantes : parc Carmella-Galardo-Frascarelli, rue Lily-Simon, parc de la Petite-Italie, parc Nelson-Mandela, parc Rose-Pesotta, rue Louis-Donolo, parc Ludmilla-Chiriaeff, et parc Albert-Malouf.</p>

À l'aube du troisième millénaire, un autre plan triennal est lancé pour renforcer et/ou améliorer les actions en cours, tout en amenant d'autres idées pour mieux répondre aux besoins des communautés culturelles. Des chiffres présentés en 1998 établissaient que 30% de la population immigrante de Montréal était arrivé entre 1991 et 1996. C'est pourquoi les autorités municipales se devaient de se réajuster par rapport au premier plan triennal et lançaient le second, qui comportait plusieurs cibles et objectifs stratégiques, dont en voici quelques exemples :

- **Cible 1 :** Contribuer à l'accueil et à l'établissement des nouveaux arrivants dans la ville  
Objectif stratégique 1 : Faire connaître l'Administration municipale aux nouveaux arrivants et favoriser leur accès aux services municipaux.  
Objectif stratégique 3 : Soutenir les nouveaux arrivants en difficulté d'intégration
- **Cible 2 :** Veiller, dans le cadre des pouvoirs que la Ville peut exercer, à l'application des principes d'équité, de non-discrimination et de non-exclusion.  
Objectif stratégique 1 : Améliorer la coordination des interventions de la Ville visant l'intégration socio-économique des nouveaux arrivants et des membres des communautés ethnoculturelles.

Objectif stratégique 2 : Augmenter la proportion des membres des communautés ethnoculturelles dans l'embauche et la promotion au sein de la fonction publique municipale.

Objectif stratégique 4 : Élaborer et mettre en œuvre des stratégies d'intervention auprès des clientèles les plus démunies des communautés ethnoculturelles

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

Objectif stratégique 1 : Assurer la représentation des points de vue dans la planification des orientations de développement à Montréal

Objectif stratégique 2 : S'assurer que l'offre de service locale tienne en compte de la diversité des besoins de la population des quartiers et traduire dans la gestion territoriale les engagements de la Ville en matière de relations interculturelles

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

Objectif stratégique 2 : Promouvoir le rapprochement et la compréhension mutuelle à travers le développement culturel.

Cette restructuration des actions à entreprendre pour réussir pleinement l'intégration des communautés culturelles au sein de la municipalité et de la société mais aussi, pour les faire connaître plus amplement aux Québécois dits de souche n'a pas obtenu les résultats escomptés. En effet, le Conseil interculturel de Montréal (CIM), formé en 2003, souligne quelques déficiences au sein des différents services de la municipalité pour mettre en œuvre son plan d'action. Chargé de veiller à ce que, entre autres, la Ville de Montréal ressemble à ses citoyens et reflète leur diversité ethnoculturelle à tous les niveaux, notamment celui de l'embauche, le CIM présente son premier rapport en janvier 2005 et tire ses conclusions quant à différents grands thèmes, dont l'adaptation des services de la Ville de Montréal.

Le Comité sur l'adaptation des services municipaux aux besoins des communautés culturelles du CIM présente ses constats qui vont comme suit :

En général, les membres du comité constatent que la culture corporative de la Ville de Montréal n'est pas suffisamment réceptive à la diversité culturelle et à l'inclusion. À cet égard, il ne semble pas y avoir de vision politique bien articulée ou encore de

priorités stratégiques qui reconnaissent l'importance de la gestion de la diversité ethnoculturelle<sup>5</sup>.

En ce qui concerne l'adaptation des services municipaux aux besoins des communautés culturelles, d'importants écarts sont relevés entre les différents services et divisions de la municipalité, le comité ayant classifié les services en trois catégories : Prendre connaissance; soyons tolérants; l'acceptation. Pour le comité, les besoins des communautés ethnoculturelles sont encore méconnus ou insuffisamment pris en considération par les responsables municipaux. Enfin, le comité du CIM souligne aussi que les engagements qu'avait pris la Ville lors du Sommet de 2001, en ce qui a trait aux services qui devraient être offerts aux communautés culturelles, n'ont pas encore été remplis.

Ainsi, même si la Ville a connu des bouleversements structurels avec les fusions (et par la suite les défusions), qui ont pu contribuer au ralentissement de certaines démarches en raison du temps d'adaptation au nouveau système, il reste qu'un grand nombre de dossiers concernant les communautés culturelles n'obtiennent pas encore les résultats escomptés autant par les autorités municipales que par les communautés elles-mêmes.

### **La Ville commémore et proclame!**

La Ville de Montréal a souligné des événements, personnages ou rassemblements qui sont reliés aux communautés culturelles présentes à Montréal, pour signifier l'importance et la contribution de ces dernières au sein de la métropole et de la société québécoise. Les différentes administrations successives à la tête de la municipalité ont donc choisi de célébrer ou commémorer avec les communautés, dans un esprit de reconnaissance et d'intégration de leur culture.

- À la suite du gouvernement du Québec, le Bureau interculturel de Montréal, la Commission des droits de la personne du Québec et le Conseil des communautés

---

<sup>5</sup> Conseil interculturel de Montréal. « Pour passer du discours à l'action. Rapport synthèse des comités du Conseil interculturel de Montréal », Montréal, CIM, 2005.

culturelles et de l'immigration du Québec présentent une *Déclaration de Montréal contre la discrimination raciale* en 1989, dans le cadre de la *Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale*. Par cette prise de position, l'Administration municipale reconnaissait l'importance de la composante multiraciale et multiethnique de la société montréalaise et s'engageait à combattre la discrimination raciale.

- Le 21 mars commémore l'anniversaire du massacre des protestataires pacifiques contre les politiques de ségrégation raciale (Apartheid), à Sharpeville en Afrique du Sud, en 1960. Six ans plus tard, les Nations unies ont proclamé le 21 mars *Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale*. En 2002, la nouvelle Ville de Montréal (après les fusions) proclame le 21 mars *Journée internationale pour l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale*, pour « marquer sa ferme volonté de reconnaître la diversité des citoyens et assurer les conditions essentielles pour qu'ils se sentent des Montréalais et Montréalaises de plein droit<sup>6</sup> ». Cette proclamation engageait donc la Ville de Montréal à, entre autres, implanter des mesures d'éducation pour promouvoir la diversité et la solidarité au sein de l'administration et auprès des Montréalais et des Montréalaises<sup>7</sup>.
- En janvier 2002, la Ville de Montréal tient à souligner l'importance de la population noire dans la métropole en proclamant le mois de février : *Mois de l'histoire des Noirs*. Vu que cette célébration vise à faire reconnaître la dimension historique de la présence et de la contribution des communautés noires à l'édification de la société québécoise, la nouvelle administration de la Ville a cru important de « reconnaître l'apport des Noirs à l'histoire montréalaise et de l'humanité<sup>8</sup> ».

---

<sup>6</sup> Ville de Montréal. « Proclamation du 21 mars "Journée internationale pour l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale" », Montréal, Ville de Montréal, février 2002, 3 p.

<sup>7</sup> Ibid.

<sup>8</sup> « Extrait du procès verbal de l'assemblée du Conseil municipal. Séance tenue le 28 janvier 2002 » : [http://interculturel.ville.montreal.qc.ca/hist\\_noirs/2002/proclamation.htm](http://interculturel.ville.montreal.qc.ca/hist_noirs/2002/proclamation.htm) , consulté le 7 novembre 2005.

- Dans la même veine que le *Mois de l'histoire des Noirs* et poursuivant des buts similaires à ceux de *Journée internationale pour l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale*, le troisième lundi de janvier a été proclamé *Journée Martin Luther King Jr.* par l'administration montréalaise en 2005 afin de réitérer les engagements de la Ville de combattre la discrimination raciale, de promouvoir et de faire respecter les droits humains sur son territoire, de mettre tout en œuvre, dans le cadre de ses <sup>9</sup>compétences, pour l'amélioration des conditions de vie des citoyens et citoyennes des communautés noires, et de bâtir une société inclusive, juste et équitable pour tous et pour toutes.
- Les communautés noires représentent une partie importante des personnes issues de l'immigration à Montréal mais les membres de la communauté asiatique se retrouvent aussi en grand nombre dans la métropole. C'est pourquoi en 2004, l'administration de la Ville a proclamé le mois de mai « Mois du patrimoine asiatique », ce qui « constitue un témoignage réel de la contribution inestimable de l'apport et de la richesse culturelle des communautés asiatiques à la société montréalaise depuis des décennies ».

Ces quelques exemples montrent que la Ville reconnaît la place qu'occupent les communautés culturelles à Montréal. Les autorités municipales devront toutefois combiner les célébrations avec une action complète et concrète dans le but d'atteindre ses objectifs dans le dossier de l'intégration des membres issus de l'immigration. Pour appuyer cette recommandation, notons comme dernier exemple de reconnaissance la *Déclaration de Montréal pour la diversité culturelle et l'inclusion*, adoptée en 2002. Avec ce document, la Ville prend divers engagements dont celui, dans le dossier de l'équité, d'« instaurer les programmes d'accès à l'égalité en emploi comme moyen d'accueillir en son sein une plus grande représentativité de la population qu'elle dessert » et ce, plus de dix ans après le lancement du premier PAE de la Ville de Montréal.

---

<sup>9</sup> Ville de Montréal. « Proclamation du mois de mai « Mois du patrimoine asiatique », Montréal, Ville de Montréal, 2004.

Année	Service	Mesures annoncées et/ou réalisées
1995-1996	Ville de Montréal	Soutien (aide financière et soutien professionnel et logistique) à l'Association de la Petite-Bourgogne «Youth in Motion» dans le cadre du programme Jeunesse 2000 (rapprochement interculturel entre les jeunes) Résultats : En 1997, des activités ont eu lieu en vue de réunir les jeunes. Ces rencontres ont attiré pas moins de 50 jeunes. Plusieurs organismes du milieu collaborent étroitement à l'organisation de ces rencontres. Il y a une meilleure participation des jeunes à ce projet de rapprochement et de sensibilisation comparativement aux années antérieures.
1996		Au niveau du travail de partenariat, soulignons, entre autres, la collaboration de la Ville à l'implantation du Centre d'excellence interuniversitaire « Immigration et Métropoles »
1996		Par le biais du projet Jeunesse 2000, la Ville a apporté son soutien à la réalisation du projet « Imaginez un monde sans racisme » organisé par la Table de concertation jeunesse de la région de Rosemont – Petite-Patrie. Au total, 125 jeunes de trois organismes jeunesse de Rosemont et 50 jeunes du quartier St-Michel ont pu être joints.
1996		Les activités de l'organisme Le Phare qui intervient dans le HLM Marie-Victorin sont appuyées au niveau professionnel, technique et financier. Cet organisme travaille à l'intégration des communautés ethnoculturelles de rivière-des-Prairies.
1996		La « Brigade de la propreté » a permis d'embaucher des jeunes d'origines ethniques diverses, dont trois de la communauté chinoise, en vue de faire de la sensibilisation à la salubrité et à la propreté dans la région Ville-Marie. Une corvée de nettoyage, en collaboration avec le Service de la famille chinoise, a eu lieu également dans cette région durant l'été.
1996		Pour vivifier les milieux d'affaires, la Ville a participé et soutenu la Table de concertation du quartier chinois, qui a donné le Plan de développement du quartier. Ce plan inclut tous les aspects reliés à la revitalisation sociale et économique du quartier et à l'aménagement urbain requis.
1997- en cours		Mesures : Mettre en place un nouveau service institutionnel d'interprétariat, Réseau d'aide volontaire interculturelle (RAVI), et en assurer le suivi. Le RAVI est un service interne mis à la disposition des employés municipaux en vue de faciliter les communications avec les membres des communautés ethnoculturelles ne parlant ni le français ni l'anglais. <b>Résultats</b> : Le RAVI comptait à la fin de 1997, 100 membres

		bénévoles parlant 18 langues. Une affiche et un carton de promotion ont été produits, et le lancement officiel du réseau a eu lieu au cours d'une cérémonie dans le contexte de la Semaine de la citoyenneté en novembre 1997. Au courant de 1997, près de 60 interventions de concert avec ce service ont été comptabilisés.
À partir de 1996		Mesure : Implanter des projets adaptés aux communautés ethnoculturelles en utilisant le Fonds régional d'aide à l'innovation et à l'expérimentation (FRAIE), comme le Minority Apprentice Project. <b>Résultats</b> : 7 projets au total ont été acceptés en 1997 en vertu du FRAIE. Ces projets se sont déroulés dans les organismes suivants : ALPA, cégep Bois-de-Boulogne, Centre NARIVE, Compétences interculturelles, Hironnelle, MAP et SORIF. Quelque 260 personnes y ont participé.
1996-1998		Favoriser l'utilisation du programme « Expérience de travail » (EXTRA) pour la clientèle immigrante (démarrage en 1996). <b>Résultats</b> : On constate déjà une forte participation de la clientèle immigrante à la mesure EXTRA, surtout dans les projets gérés par le MRCI. Toutefois, aucune analyse statistique n'a été faite pour connaître le pourcentage des 1915 postes en cours occupés par des immigrants. (1997) Fin en 1998 puisque Emploi-Québec a repris le programme.
1996, 1997, 1998 :		Poursuivre le programme « Persévérance scolaire » mis en place en 1996 par le Service de développement économique, en collaboration avec les services municipaux et deux commissions scolaires : CECM et CEPGM. Au cours de 1998, 40 stages sont prévus et 2000 jeunes, principalement des CE, devraient être joints. <b>Résultats</b> : Le programme de persévérance scolaire est une contribution municipale significative à la lutte contre l'abandon scolaire. Afin d'augmenter l'employabilité des jeunes et d'encourager la persévérance aux études, trois moyens sont mis de l'avant : stages d'observation et d'exploration de carrières en milieu de travail, conférences carrières données par des employés municipaux et visite des services municipaux.  En vertu du programme de persévérance scolaire, 1700 élèves des 3 <sup>e</sup> , 4 <sup>e</sup> et 5 <sup>e</sup> secondaire ont été joints en 1998 par des conférences carrières, des mini-stages et des visites de services municipaux.  40 mini-stages d'observation et d'exploration de carrières ont eu lieu dans les services municipaux. 50 conférences carrières ont été prononcées dans des domaines variés. Près de 80 % des jeunes participants étaient issus des CE. (1998)

1998		<p>Mettre en place un projet d'insertion :  « Montréal espoir jeunesse », dont la première phase permettra à 50 jeunes Montréalais d'effectuer un stage de longue durée dans les services municipaux, dans une vingtaine de métiers manuels.  « Montréal espoir jeunesse » a pour objectif que les jeunes de diverses origines ethnoculturelles combient entre 30 et 40 % des places de stage offertes. A partir de 1998-1999, ce projet devrait accueillir 200 jeunes chaque année.</p> <p><b>Résultats</b> : En vertu d'ententes conclues en décembre 1998 avec les gouvernements du Canada et du Québec, la Ville de Montréal offre, en 1999, 50 stages rémunérés d'une durée de 26 semaines en milieu de travail, à des jeunes de 18 à 30 ans qui sont sans emploi.</p> <p>Trois services participent au projet : Parcs, Jardins et Espaces verts, travaux publics et Environnement et approvisionnement et Soutien technique.</p> <p>Pour réaliser les stages et permettre aux jeunes de suivre un cheminement profitable, la Ville s'est adjoint deux organismes partenaires : le Centre Génération Emploi et le Programme d'initiation au travail. Ce projet pilote a reçu une contribution financière des gouvernements du Canada et du Québec totalisant 633 000 \$. Par ailleurs, le projet est soumis au PAECC.</p>
1998		<p>Service Urbanisme : Refléter la réalité pluriculturelle dans la toponymie des lieux, en s'assurant d'une mise à jour de la banque de noms, et dans le choix des noms que le service recommande à la suite des requêtes émanant des citoyens.</p> <p><b>Résultats</b> : En 1998, 12 noms de personnalités d'origines autres que canadienne, québécoise, française ou britannique, sur un total de 26, ont été rajoutés à la banque toponymique de la Ville de Montréal. La Ville a procédé à l'adoption des dénominations suivantes : parc Carmella-Galardo-Frascarelli, rue Lily-Simon, parc de la Petite-Italie, parc Nelson-Mandela, parc Rose-Pesotta, rue Louis-Donolo, parc Ludmilla-Chiriaeff, et parc Albert-Malouf.</p>

## **PAE : Ville de Montréal**

En 1989, la Ville de Montréal s'avère le plus important employeur de la région métropolitaine avec ses 12 500 employés<sup>10</sup>. À la suite de la Société de transport de la communauté urbaine de Montréal (STCUM), la Ville mettra en œuvre un programme volontaire d'accès à l'égalité en emploi pour les communautés culturelles parce qu'« elle considère avoir un rôle exemplaire à jouer en matière de promotion à l'égalité en emploi<sup>11</sup> ». Après plus de 15 ans d'opération, la Ville a-t-elle réussi à montrer l'exemple dans ce domaine? Dans les prochaines lignes, il sera question du déploiement du PAE de la Ville dans les dernières années, ainsi que de celui de deux organes paramunicipaux importants, le Service de sécurité Incendie de Montréal, la Société de transport de Montréal (STM, anciennement STCUM) et du Service de police de la Ville de Montréal (SPVM anciennement SPCUM).

### **Les premiers pas**

Le bassin de communautés culturelles est grand à Montréal et celles-ci sont peu représentées au sein de la fonction publique municipale. En fait, selon les données du recensement de 1986 de Statistiques Canada, il a été déterminé que 30% de la population montréalaise était composée par les communautés culturelles alors que leur proportion au sein des employés municipaux se situe à 5% maximum<sup>12</sup> (si nous comparons avec l'évolution chiffrée de 1993 à 1998).

---

<sup>10</sup>Commission permanente de l'administration et des finances. « Le point sur la politique d'intégration des communautés culturelles à la Ville de Montréal », Montréal, Commission permanente de l'administration et des finances, 1989, p.5.

<sup>11</sup> *Ibid.*

<sup>12</sup> Nous faisons une évaluation de cette statistique puisque dans le rapport de 1990 de la Commission permanente de l'administration et des finances, il est stipulé que malgré une tentative de chiffrer le taux de représentation des communautés culturelles au sein de la Ville par le biais de questionnaires d'auto-identification, le faible taux de réponses n'a pas permis d'établir avec certitude ce chiffre.

Ainsi, dans le but d'augmenter la proportion de membres des communautés culturelles au sein du personnel de la Ville, celle-ci met en place un PAE qui comporte trois volets : les mesures d'égalité des chances, les mesures de redressement et les mesures de soutien.

#### Les mesures d'égalité des chances

- Un programme de rencontres sur l'emploi à la Ville;
- Des annonces relatives à la tenue de concours de recrutement diffusées dans les médias et les organismes des communautés culturelles;
- Élargissement de la banque de membres de jurys de sélection;
- Examens écrits reliés aux divers emplois révisés pour en éliminer les biais culturels;
- Création d'un comité inter-services afin qu'il fasse le point sur la mise en œuvre des mesures.

#### Les mesures de redressement

La présence des membres des communautés culturelles sera évaluée pour chaque emploi. Lorsqu'une situation de sous-représentation sera identifiée, le processus suivant entrera en action :

- Un pourcentage déterminé des postes à combler sera réservé à des membres des communautés culturelles;
- Une campagne de recrutement spécifique sera menée, de concert avec le Bureau interculturel de Montréal, en parallèle avec l'affichage et l'annonce du concours par le réseau actuel;
- La date de fermeture du concours pourra être reportée afin d'intensifier la recherche de candidats et candidates, si les candidatures reçues ne comportent pas un nombre suffisant de membres des communautés culturelles;
- Les postes réservés seront offerts à des membres des communautés culturelles ayant réussi l'examen et rencontrant les exigences du poste à combler.

#### Les mesures de soutien

Mesures prévues pour sensibiliser la fonction publique municipale et la population montréalaise aux objectifs et bien-fondé du PAE tout en favorisant une meilleure connaissance entre les différents groupes qui la composent.

- Les conseillers en personnel et les responsables des services seront appelés à participer à des sessions de sensibilisation à la problématique de la discrimination et aux objectifs généraux des PAE.
- Participation du personnel de supervision à des sessions sur l'identification des attitudes et des pratiques discriminatoires et les façons appropriées de gérer ces situations.
- Les mesures d'accès à l'égalité seront négociées dès qu'elles impliqueront une modification dans l'application des conventions collectives.
- Rubrique d'auto-identification pour indiquer son appartenance à une communauté culturelle (à remplir sur une base optionnelle) sur les formulaires de demande d'emploi.
- Plan de communication pour sensibiliser 1) les communautés culturelles aux possibilités d'emplois à la Ville, 2) la population au caractère multiculturel de Montréal et 3) la fonction publique municipale sur les besoins propres aux communautés culturelles<sup>13</sup>.

Les bases sont maintenant implantées, reste aux responsables du PAE au sein de la Ville à faire appliquer ce programme pour présenter un portrait des effectifs qui soit représentatif de la réalité culturelle montréalaise.

### **Une évolution laborieuse**

Dès la première année de mise en œuvre, la Commission permanente de l'administration et des finances, chargée de faire le suivi de l'évolution du PAE de la Ville, souligne que des actions ont été entreprises durant cette période pour faire connaître aux communautés culturelles les possibilités d'emploi dans la municipalité et ainsi faciliter l'accès aux emplois. De l'affichage dans les journaux ethnoculturels et une présence de représentants de la Ville dans les organismes qui accueillent une clientèle issue des communautés culturelles sont au nombre des initiatives pour publiciser les emplois municipaux. Aussi, une personne sensibilisée aux réalités vécues par les communautés culturelles a été mandatée pour l'accueil des candidats qui postulent à la Ville. Un

---

<sup>13</sup> Commission permanente de l'administration et des finances. « Le point sur la politique d'intégration des communautés culturelles à la Ville de Montréal », Montréal, Ville de Montréal, 1989, Annexe Programme d'accès à l'égalité p. 4-7.

effort a été fait, en plus, pour augmenter le nombre de personnes des communautés culturelles sur les jurys de sélection de la Commission de la fonction publique.

Malgré cela, en 1991, l'objectif d'embauche de 25% n'a pas été atteint et ce, pour deux raisons principales selon le module des ressources humaines du Service des affaires corporatives:

- Un inévitable délai est à prévoir entre le moment où une mesure comme le PAE est mise en place et celui où, dans un environnement où l'embauche se fait de façon décentralisée, cette mesure est vraiment intégrée à la gestion des services;
- La question de la présence de membres de communautés culturelles sur les listes d'éligibilité, dans le cas où les postes d'employés permanents font l'objet d'un concours. Ainsi, les postes permanents comblés en 1990 l'ont été à partir de listes d'éligibilité dressées à divers moments et dont le bassin de candidats membres de communautés culturelles n'était pas nécessairement suffisant. Même les listes d'éligibilité dressées en 1990 montrent qu'il reste du travail à faire pour accroître le bassin de candidats de la Ville.

Depuis l'implantation du PAE, des carences importantes semblent nuire au développement du programme et à l'atteinte de l'objectif de départ, qui était de 25% d'embauche. Par exemple, un des principes du plan d'action de 1992 est d'obtenir un engagement manifeste de la haute direction pour l'intégration du PAE à la planification stratégique de l'organisation; en 1993, la responsabilisation des gestionnaires est fortement encouragée par la Commission; finalement, en 1999, l'intégration des objectifs du PAE à la planification générale de la main-d'œuvre est conseillée. Toutes ces mesures auraient sans doute dû être en vigueur dès les premiers mois de l'implantation du programme pour s'assurer que l'esprit d'intégration intrinsèque au PAE s'imprègne dans la fonction municipale et ce, en partant des têtes dirigeantes de la Ville.

Pour ce qui est de l'embauche et du taux de représentation des membres des communautés culturelles, les chiffres reflètent une augmentation constante mais timide. Pour l'embauche, les résultats montrent que l'objectif a été atteint et même dépassé en 1997. Ces statistiques contiennent aussi les stages et les programmes d'été pour étudiants. De plus, l'embauche temporaire occupe une place importante dans les types de postes décrochés par les minorités visibles et les communautés culturelles, ce qui s'éloigne de l'objectif de départ de la Ville, qui

était « non seulement d'embaucher mais de retenir les membres des communautés culturelles à l'emploi de la municipalité<sup>14</sup> ».

Le taux d'embauche relevé chaque année montre une progression malgré une chute en 1994 et 1995, en raison d'un gel de l'embauche dans la fonction publique municipale (tableau 1).

Tableau 1

Données sur l'embauche globale

<b>Année d'embauche</b>	<b>MV</b>	<b>Minorités culturelles</b>	<b>MV et MC</b>	<b>Total</b>
1991	112 7,3 %	95 6,2 %	207 13,5 %	1531
1992	360 7,3 %	134 6,4 %	494 23,7 %	2083
1993	192 16,7 %	92 8 %	284 24,6 %	1153
1994	78 8,7 %	43 4,8 %	121 13,5 %	898
1995	105 11,8 %	48 5,4 %	153 17,2 %	890
1997	220 21 %	63 6 %	283 27 %	1048
1998	139 13,6 %	57 5,9 %	196 19,2 %	1021

Une autre étude sur les effectifs de la municipalité avait montré des résultats en croissance pour ce qui est du taux de représentation (voir tableau 2), avec toutefois quelques précisions sur les types d'emploi à souligner :

- Une forte concentration des communautés culturelles dans les emplois cols bleus et cols blancs
- Une très faible présence dans les emplois professionnels et cadres
- Une concentration marquée dans les emplois non permanents<sup>15</sup>

<sup>14</sup> Commission permanente de l'administration et des finances. « Le point sur la politique d'intégration des communautés culturelles à la Ville de Montréal », Montréal, Ville de Montréal, 1989, Annexe Programme d'accès à l'égalité, p.11.

**Tableau 2 :  
Proportion des communautés culturelles au sein de l'effectif**

<b>Année</b>	<b>Taux de présence</b>
1993	5,7%
1994	6,4%
1996	7,8%
1997	8,7%

De plus, quand nous comparons le taux de présence avec le taux de disponibilité, il semble évident que des efforts supplémentaires devront être fournis pour atteindre les objectifs : en 2005, le taux de représentation des communautés culturelles au sein de la Ville se situait à 11,5% (5,59% pour les minorités visibles), ce qui signifie une sous-représentation de 7,2% (2,18% pour les minorités visibles) donc, 2065 emplois<sup>16</sup>.

En 2001, la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi pour les organismes publics (LAÉOP), du gouvernement du Québec, est adoptée et soumet la Ville à certaines exigences, comme de procéder à l'analyse des effectifs, ce qui n'a pas été fait avant mars 2005. « On prévoit l'implantation du PAE conformément à LAÉOP en 2009, soit environ huit ans plus tard après l'entrée en vigueur de la Loi en 2001<sup>17</sup> ». Il faudra voir si le PAE sera pleinement implanté en 2009, vingt ans après l'élaboration du premier programme d'accès à l'égalité de la Ville de Montréal.

---

<sup>15</sup> Ville de Montréal. « Bilan des réalisations. Plan d'action institutionnel en matières d'affaires interculturelles », Montréal, Ville de Montréal, 1998.

<sup>16</sup> Ville de Montréal. « Le programme d'accès à l'égalité en emploi 2004-2009 de la Ville de Montréal », Montréal, Ville de Montréal, 2004. Il faut signaler que ces chiffres ont été calculés à partir des données de recensement de Statistique Canada de 1996; près de dix ans se sont écoulés entre les deux documents, ce qui fait qu'on ne tient pas compte de l'arrivée massive de minorités visibles (entre autres, les Maghrébins) à Montréal dans les statistiques présentées en 2005.

<sup>17</sup> Comité interculturel de Montréal. « Pour passer du discours à l'action. Rapport synthèse des comités du Conseil interculturel de Montréal », Montréal, 2005, p. 4

## **Quelques repères sur les structures mises en place par la Ville au cours des 20 dernières années pour gérer la diversité**

La gestion du PAE est confiée à :

**1989** : Selon l'article 2 du Règlement 7261 modifié, la Commission de l'administration et de la qualité des services [auparavant Commission de l'administration et des finances] a pour mission d'étudier les questions d'administration interne et de gestion financière en accordant une importance particulière à la prestation des services à la population. Son rôle consiste essentiellement à étudier toute question touchant le domaine de sa compétence et de faire au Conseil les recommandations qu'elle juge appropriées. Elle est composée d'élus municipaux (en 1992 par exemple, aucun des membres ne semble provenir des communautés culturelles et/ou minorités visibles de par leur nom).

**1989** : le Bureau interculturel de Montréal facilite les contacts entre l'appareil municipal et les membres et organismes des communautés culturelles. Entre autres activités, le Bureau organise notamment des colloques réunissant des représentants des communautés culturelles avec des fonctionnaires municipaux, il répond aux besoins d'information des membres des communautés, il procure un service conseil auprès des autres services municipaux dans les matières touchant les communautés culturelles. Le Bureau soutient aussi les activités de ces dernières en mobilisant en leur faveur diverses ressources de la Ville.

Création du comité inter-services. Lors du bilan de 1990 et du plan d'action de 1991, la Commission de l'administration et de la qualité des services ne saisit pas clairement le rôle de ce dernier mais « les membres de la Commission comprennent que chacun des participants à ce comité a un rôle majeur à jouer dans l'application du PAE-CC. Ces représentants des services de la Ville agissent comme personne-ressource auprès de l'ensemble des gestionnaires. Ils contribuent ainsi à sensibiliser le personnel à la réalité multiculturelle et à guider les gestionnaires dans leur approche d'intégration et d'application du programme dans leur mode de gestion.

**1990** : Le Module ressources humaines fait parvenir tous les avis de concours aux organismes et médias des communautés culturelles et il est prévu, en collaboration avec le Module Communications, de payer pour la publication des offres d'emplois dans les hebdomadaires ethniques conformément au plan mis en place par le Module communications.

**1991** : Responsable du programme d'accès à l'égalité en emploi pour les communautés culturelles au Service des affaires corporatives : Viviane Duchesne. Par contre, d'autres personnes sont impliquées dans les assemblées publiques concernant le PAE : un membre du Comité exécutif de la Ville, l'assistant-directeur au Module des ressources humaines du Service des affaires corporatives et un conseiller municipal (a un droit de parole mais pas de droit de vote). Présence du public. Les organismes et personnes qui pourraient être intéressées à se prononcer sur le PAE de la Ville étaient informées de la tenue de l'assemblée publique par des avis publics diffusés dans des quotidiens montréalais.

Les rôles respectifs du Comité inter-services et du Bureau interculturel de Montréal (BIM) sont essentiels à la bonne marche du programme, le premier permettant au Module des ressources humaines du Service des affaires corporatives d'identifier les agents multiplicateurs d'information au sein des unités administratives et le second, alimentant le service sur les orientations et le contenu souhaités pour un tel programme selon son expertise auprès des communautés culturelles. L'Administration préfère utiliser des mesures incitatives plutôt que coercitives pour favoriser l'application du PAE.

**1993** : Étaient présents aux assemblées publiques organisées par la Commission de l'administration et de la qualité des services sur le PAE : un membre du Comité exécutif et responsable du dossier des relations interculturelles, le président de la Commission de la fonction publique, l'adjoint à l'assistant directeur du Module des ressources humaines au Service des affaires institutionnelles et un représentant de chacun des services municipaux membres du Comité interservices, responsable de l'application du PAECC (ces derniers étaient présents à la demande de la Commission).

**PARTIE 3**

**PROGRAMMES, POLITIQUES,  
PLANS D'ACTION**

**COMME**

**BASES POUR COMPRENDRE**

**LES ORIENTATIONS**

**INSTITUTIONNELLES**

## **Ville de Montréal : 3 principaux cadres d'intervention**

La Ville de Montréal s'est doté de deux principaux cadres pour intervenir auprès des communautés culturelles :

- Le Plan d'action institutionnel de la Ville de Montréal en matière d'affaires interculturelles;
  - Le Programme d'Accès à l'Égalité en Emploi pour les communautés culturelles de la Ville de Montréal
- 
- Le Plan d'Action Institutionnel en matières d'Affaires interculturelles a fait l'objet d'un énoncé périodique annuel (1994; 1995; 1996; 1996; 1997; 1998; 1999; 2000)
  - Le Programme d'Accès à l'Égalité en Emploi pour les Communautés Culturelles a été aussi élaboré sur une base périodique annuelle (1990, 1991, 1992, 1993, 1994, 1995, 1996, 1997, 1998, 1999, 2000).
  - Par ailleurs, la Ville de Montréal s'est aussi dotée d'un Plan Triennal d'Action (2000, 2001, 2002) relatif aux affaires interculturelles.

**PARTIE 4**

**ANALYSE ET COMMENTAIRES**

**COMME**

**BASES POUR COMPRENDRE**

**ET RETENIR LES INITIATIVES**

**INTÉRESSANTES**

La Ville de Montréal est l'endroit au Québec qui compte le plus de membres de communautés culturelles et de minorités visibles. Les efforts déployés par la Ville peuvent se décliner en 3 grandes catégories :

- premièrement les initiatives et projets pour sensibiliser son personnel à la diversité ethnoculturelle;
- deuxièmement, les projets et initiatives qui favorisent le rapprochement communautaire d'une part et d'autre part le rapprochement entre les communautés et les services de la Ville;
- troisièmement, les projets et initiatives devant favoriser une plus grande présence et représentation des membres des communautés culturelles parmi les employés de la Ville comme le veut le PAE.

La Ville de Montréal a mis en œuvre de nombreuses initiatives pour sensibiliser son personnel à la diversité de la population montréalaise. À ce titre, on ne peut ignorer qu'au cours des 25 dernières années (1981–2006), la population des minorités visibles a cru de 7,5% en moyenne par année. Elle a donc été multipliée par 3 en 25 ans. Elle représente aujourd'hui plus de 15% de la population de Montréal. Conscients de cette réalité, les différents dirigeants qui se sont succédé à la Ville de Montréal (de Jean Doré, en passant par Pierre Bourque et sans oublier Gérald Tremblay) ont mis l'emphase sur le développement des capacités de changement de l'administration et surtout des cadres, qui ont la responsabilité de mettre en œuvre cette adaptation et ce changement institutionnels. La création d'une structure dédiée à l'intégration et aux problématiques relatives aux communautés culturelles (Bureau interculturel de Montréal, ou encore la Division des Affaires interculturelles) soulignent bien cette préoccupation organisationnelle. Les ateliers de sensibilisation, la participation à des rencontres avec les groupes communautaires, la reconnaissance institutionnelle de la nouvelle dynamique multiculturelle de Montréal montrent bien l'engagement de la Ville auprès de ses employés. Ce qui est à saluer, mais nécessite aussi que l'on questionne comment tous ces efforts consentis par la Ville se manifestent

en changement organisationnel, afin que l'administration municipale puisse rencontrer les objectifs qu'elle s'est fixés relativement à l'intégration des minorités visibles et à la gestion de la diversité.

Au niveau du rapprochement communautaire, la Ville a, dans le cadre de ses plans d'action en matières interculturelles réalisé de nombreux projets avec des organismes communautaires, que ce soit dans le cadre du Programme des Quartiers Sensibles (financé dans le cadre du Fonds de Lutte contre la pauvreté), ou encore sur la base de ses fonds propres. L'avantage des plans d'action en matière d'affaires interculturelles c'est leur design intégré. Ainsi, la Ville peut intervenir sur divers champs qui touchent l'intégration sociale, entre autres : l'habitation, la vie communautaire, les loisirs, les jeunes, les projets expérimentaux d'emploi, la revitalisation des artères commerciales, les équipements et infrastructures, etc. Sur ces différentes dimensions, la Ville a réalisé diverses interventions, soit en prestations directes (à partir de ses propres services) ou en partenariat avec les organismes communautaires en subventionnant les projets. L'engagement de la Ville auprès de divers événements des communautés ethnoculturelles reste l'une des réussites importantes de la Ville, car il s'inscrit dans la durée et s'accompagne souvent d'interventions et d'appuis multiples (ressources matérielles, logistiques et monétaires).

Par ailleurs, au niveau du Programme d'Accès à l'égalité, la Ville n'a pas pu établir le momentum nécessaire afin que le changement institutionnel tant attendu se matérialise. Ainsi, tandis que le poids des minorités visibles croît dans la population montréalaise, leur représentation au sein des effectifs de la Ville ne suit pas la même tendance. De plus, la création des arrondissements semble instituer une nouvelle orientation étant donné que certaines embauches se font maintenant au niveau local. La Ville fondamentalement ne s'est pas dotée des règles contraignantes d'évaluation des gestionnaires et de reddition de comptes sur ce dossier. Ce qui fait que près de 25 ans après la mise en oeuvre du PAECC, les cibles ne sont pas toujours atteintes. Et pour le moment, rien ne semble présager qu'il y aura un coup d'accélérateur à ce niveau afin que la Ville puisse rattraper son retard en termes de cibles à atteindre.

**FICHES SYNTHÈSES  
PROGRAMMES  
PLANS D'ACTION  
POLITIQUES  
ORGANISMES ET PROJETS**

**Titre du document :** *Le programme d'accès à l'égalité en emploi pour les communautés culturelles de la Ville de Montréal.* Dans le document « Le point sur la politique d'intégration des communautés culturelles à la Ville de Montréal ».

**Auteurs :** Ville de Montréal

**Année :** 1989

**Service :** Commission permanente de l'administration et des finances

**Éditeur et nombre de pages :** 15 p.

## **PARTIE 2 : INFORMATIONS SPÉCIFIQUES SUR LE CONTEXTE – RÉSUMÉ**

### **Énoncé de la problématique :**

Avec ses 12 500 employés et employées, la Ville de Montréal est le plus important employeur de la région; elle considère avoir un rôle exemplaire à jouer en matière de promotion à l'égalité en emploi. La Charte des droits et libertés permet aux municipalités d'implanter volontairement des PAE, ce que Montréal fait maintenant.

### **Éléments de la situation des jeunes (avant projet) :**

Les données du recensement de 1986 de Statistiques Canada indiquent que 30 % de la population montréalaise appartient aujourd'hui à l'une ou l'autre des quelque 80 communautés culturelles.

## **PARTIE 3 : INFORMATIONS SUR LES RESSOURCES ET LA PLANIFICATION - RÉSUMÉ**

### **Échéancier :**

L'effort de la Ville sera soutenu dans le temps, car la Ville n'embauche qu'environ 500 personnes par année, en moyenne. D'autre part, l'objectif est non seulement d'embaucher mais de retenir les membres des CC à l'emploi de la municipalité.

## **PARTIE 4 : INFORMATIONS SUR LA CLIENTÈLE – RÉSUMÉ**

### **Public ciblé :**

Les membres des communautés culturelles

## **PARTIE 5 : INFORMATIONS SUR LA GESTION DU PROJET OU PROGRAMME – RÉSUMÉ**

### **Objectifs visés :**

Augmenter la présence des membres des CC au sein de la fonction publique municipale.

**Moyens de mise en œuvre :**

Il comporte trois volets : les mesures d'égalité des chances, les mesures de redressement et les mesures de soutien.

Les mesures d'égalité des chances

La plupart des mesures d'égalité des chances visent à surmonter le manque de connaissance réciproque et la faiblesse des communications entre l'appareil administratif municipal et les CC.

- Programme de rencontres sur l'emploi à la Ville de Montréal
- Diffusion des annonces relatives à la tenue de concours de recrutement
- Élargir la banque de membres de jurys de sélection
- Réviser les examens écrits reliés aux divers emplois et en éliminer les biais culturels
- Rencontres d'un comité inter-services

Les mesures de redressement

But : augmenter la représentation des CC au sein de la fonction publique municipale

**Partie 1 : Informations générales**

**Titre du document :** *Bilan des réalisations*

**Auteurs :** Ville de Montréal, Bureau interculturel de Montréal

**Année :** 1991

**Service :** Bureau interculturel de Montréal

**Éditeur et nombre de pages :** 14 p.

## **Partie 6 : Informations sur les résultats – Résumé**

### Promouvoir des relations harmonieuses

Création du Bureau interculturel de Montréal, le BIM, en mars 1988.

Cette initiative répondait à la volonté d'assurer une meilleure intégration et une plus grande participation de toutes les communautés culturelles à la vie montréalaise, en réduisant les effets des barrières linguistiques et culturelles.

### Montréal dit non à la discrimination raciale

21 mars 1989 : signature de la *Déclaration de Montréal contre la discrimination raciale* par les membres du Comité exécutif de la Ville de Montréal.

Le 21 mars est devenu la journée consacrée à l'harmonie interculturelle. Organisation des Journées interculturelles de Montréal qui prévoient une série d'activités visant à sensibiliser les Montréalais et Montréalaises aux divers aspects de l'interculturalisme.

### Rejoindre les communautés culturelles par leurs médias

Mars 1989 : Document *L'interculturalisme – stratégie de communication*, élaboré conjointement par le BIM et le Module des Communications.

La chronique MONTRÉAL-INFO, créée en mai 1989, est diffusée chaque mois dans plus d'une vingtaine de périodiques des communautés culturelles.

LE BIM participe également à des chroniques bimensuelles dans le cadre d'émissions communautaires radiophoniques ou télévisée, diffusées en chinois, grec, espagnol, italien, portugais et créole.

Ces deux types de chroniques permettent à la Ville d'informer, de façon régulière, les Montréalais sur divers sujets.

Chaque année, la Ville consacre un important budget à ce moyen de communication. En 1991, il est de l'ordre de 200 000\$.

Les offres d'emploi de la Ville sont, depuis l'automne 1990, annoncées dans plusieurs hebdomadaires desservant les communautés culturelles à Montréal.

Le BIM et le Module des communications se sont par ailleurs assurés que les campagnes municipales de communication, de promotion et de publicité reflètent de plus en plus le visage multiethnique de la population montréalaise.

#### Les rencontres d'information à l'hôtel de ville

Le BIM a organisé, depuis 1988, une série de rencontres avec les communautés culturelles. Ces rencontres avaient pour but de favoriser la connaissance réciproque entre, d'une part, les élus municipaux et les responsables des divers services de la Ville et, d'autre part, les élus municipaux et les représentants des organismes de divers groupes ethnoculturels formant la population de Montréal.

L'établissement d'un dialogue vise, entre autres, à renforcer le sentiment d'appartenance à tous les niveaux de la société montréalaise. Il permet, en outre, de sensibiliser les élus et les fonctionnaires municipaux aux préoccupations et aux besoins des différents groupes ainsi que d'informer les citoyens et les citoyennes des communautés culturelles sur les services municipaux dont ils peuvent se prévaloir.

La participation de plusieurs services municipaux a contribué à assurer le succès de ces quinze rencontres qui regroupaient en moyenne de 150 à 200 personnes. Une trentaine de groupes ethnoculturels ont ainsi été rejoints.

#### Le Comité consultatif sur les relations interculturelles et interraciales de la Ville de Montréal

Le 21 mars 1990 : annonce de la création du Comité consultatif sur les relations interculturelles et interraciales de la Ville de Montréal.

Ce comité consultatif relève directement du Comité exécutif de la Ville. Son mandat consiste à proposer au Comité exécutif des stratégies et des actions afin de promouvoir l'harmonie sociale et l'amélioration des relations interculturelles et interraciales sur le territoire de Montréal.

Ce comité se veut un moyen d'assurer que, sur une base constante, les questions reliées aux communautés culturelles soient intégrées dans la réflexion du Comité exécutif de la Ville.

### L'accessibilité à l'emploi

La Ville a mis sur pied, en mai 1989, le Programme d'accès à l'égalité en emploi. Depuis 1990, elle a fixé son objectif d'embauche externe de fonctionnaires membres des communautés culturelles à 25 p. 100 de tous les nouveaux emplois, dans toutes les catégories (cadres, professionnels, cols blancs, cols bleus, etc).

Sa réalisation relève du Service des affaires corporatives, mais le Bureau interculturel de Montréal y contribue.

Le BIM a également organisé, en 1990 et en 1991, des campagnes d'information, en collaboration avec le Service de prévention des incendies et le Module des communications, afin d'intéresser les **jeunes** membres des communautés culturelles à la carrière de pompier.

### La formation des employés en relations interculturelles et interraciales

En 1990, le BIM et le Service des affaires corporatives élaboraient les lignes directrices d'un Programme de formation des employés municipaux aux relations interculturelles et interraciales.

Ce programme vise les objectifs suivants :

- Permettre aux employés de mieux comprendre la réalité des communautés culturelles;
- Développer chez les employés une plus grande empathie envers les citoyens et les citoyennes des communautés culturelles;
- Outiller les employés afin qu'ils puissent adapter leurs interventions à certains besoins particuliers des communautés culturelles;
- Faire connaître aux employés les objectifs du Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les communautés culturelles et susciter chez eux des attitudes d'ouverture à l'égard des membres de ces communautés venant s'intégrer à la fonction publique municipale.

Au cours du premier semestre de 1991, environ 700 personnes auront participé à ce programme.

### L'interculturalisme : l'affaire de tous les services municipaux

De par son mandat, le BIM doit s'assurer que tous les dossiers touchant les communautés culturelles soient traités en tenant compte de la spécificité et de l'apport des communautés à la collectivité montréalaise.

### *Toponymie*

Dans le but de reconnaître la contribution des communautés culturelles à la vie montréalaise, la Ville a désigné des rues et des parcs du nom de personnalités éminentes des communautés.

En plus d'offrir un soutien à la Commission de toponymie dans la désignation des personnalités choisies pour cet honneur, le BIM prépare, conjointement avec d'autres services municipaux, les cérémonies marquant l'inauguration de ces lieux.

### *Le réseau des bibliothèques municipales*

Le BIM a participé à la mise en place de la table de concertation de la Ville avec les communautés culturelles afin de développer, au sein du réseau des bibliothèques municipales, des collections de livres en langue d'origine, ou d'auteurs étrangers traduits en français ou en anglais.

### *Le développement communautaire*

Les agents du BIM animent des sessions de sensibilisation aux relations interculturelles à l'intention des aides-animateurs travaillant dans les camps d'été de la Ville, afin que ce personnel puisse composer avec une clientèle de plus en plus multiethnique.

### *Les campagnes d'information*

Le BIM organise et participe régulièrement avec d'autres intervenants à des campagnes informant les citoyens et les citoyennes des groupes ethnoculturels sur certains programmes en vigueur à la Ville.

### *Les événements spéciaux*

Plusieurs événements spéciaux nécessitent l'expertise du BIM. Soulignons, par exemple, la visite à Montréal de Winnie et Nelson Mandela, en juin 1990.

Par ailleurs, le BIM collabore à la préparation de la Troisième Conférence au sommet des grandes villes du monde qui réunira, du 15 au 17 octobre 1991, les maires des 25 plus grandes villes du monde, sous le thème du développement viable en milieu urbain.

### La collaboration avec les organismes publics et parapublics

Le BIM oeuvre régulièrement, avec divers organismes gouvernementaux et communautaires, à la réalisation de projets touchant les communautés culturelles. Voici quelques exemples de sa participation en ce sens.

#### *Le partenariat avec les municipalités québécoises et canadiennes*

En 1989, le BIM prêtait son concours à la planification et à l'organisation du Symposium sur les relations interculturelles et interraciales, organisé par la Fédération canadienne des municipalités.

#### *L'intervention dans l'arrondissement Côte-des-Neiges*

Elle a été amorcée en août 1990 dans le but de favoriser l'intégration des CC sur ce territoire. Le BIM y a participé, en collaboration avec plusieurs services municipaux (Loisirs et développement communautaire, Travaux publics, Prévention des incendies) ainsi qu'avec le MCCI.

Ce projet comportait deux grands volets :

- Organisation d'une campagne visant à renseigner les citoyens et les citoyennes du quartier sur les services municipaux qui leurs sont offerts;
- Élaboration d'une approche interculturelle dans la programmation des clubs de vacances pour jeunes, afin d'y inclure une orientation favorisant la francisation des participants.

#### *Les fiches signalétiques sur les communautés*

Le BIM travaille, conjointement avec le MCCI, à l'élaboration d'un répertoire de fiches signalétiques sur les CC du Québec. Ce répertoire se révélera un outil de travail indispensable aux intervenants du milieu des CC.

Le premier volume, publié au début de 1991, comprend les données touchant 49 groupes ethnoculturels. Le deuxième volume de cette série porte sur les communautés moins importantes en nombre et arrivées plus récemment.

#### *La Semaine interculturelle nationale*

Le BIM, conjointement avec les MCCI, participe à la réalisation de la Semaine interculturelle nationale. Ce projet comprend une série d'activités éducatives et culturelles (spectacles, expositions, ateliers, etc.) qui se déroulent à l'échelle de la province. Il a été réalisé une première fois en avril 1991.

#### **Les Noëls du monde**

Plus de 40 groupes ethnoculturels ont présenté, en décembre 1990 et janvier 1991, leurs traditions de Noël dans le cadre des Noëls du monde. Il s'agit d'un projet organisé conjointement par le BIM, les maisons de la Culture de la ville, le MCCI, la Place des Arts et le complexe Desjardins. Le BIM a contribué financièrement à la publication du programme.

#### *Les conférences et colloques*

Il intervient régulièrement lors des conférences et des colloques.

#### *L'accueil et l'adaptation des immigrants et des réfugiés*

Depuis l'automne 1989, le BIM participe à la table de concertation de Côte-des-Neiges afin de favoriser l'accueil et l'adaptation des immigrants et des réfugiés. Il participe, par ailleurs, au comité de travail de l'arrondissement de Côte-des-Neiges dont l'objectif principal consiste à chercher des solutions à des problèmes vécus par les CC du quartier.

#### *Les sessions d'information auprès des étudiants des COFI*

LE BIM anime des sessions d'information destinées aux élèves des centres d'orientation et de formation des immigrants (COFI) et portant sur les services offerts par la Ville de Montréal.

#### Le BIM agit

Auprès des intervenants municipaux :

- Il les informe sur la réalité pluriethnique de Montréal
- Il participe, à titre d'expert-conseil, aux dossiers ayant une incidence sur les CC
- Il sensibilise les employés aux relations interculturelles et interraciales

Auprès des organismes des CC :

- Il organise des projets en collaboration avec eux
- Il réalise des rencontres d'information sur les activités de la Ville et les services municipaux

Auprès des citoyens et des citoyennes :

- Il les informe sur les divers aspects de la vie municipale, entre autres
  - Les programmes
  - Les subventions
  - Les avis
  - Les règlements et procédures
  - Les activités sportives, culturelles et de loisirs.
- Il leur fait connaître le réseau Accès Montréal et les services qui y sont offerts

- Il diffuse, à leur intention, des chroniques d'information sur les programmes et les activités de la Ville.

Depuis sa création, le BIM a répondu à plus de 15 000 demandes individuelles de renseignements sur les services et activités de la Ville de Montréal.

Auprès des partenaires des secteurs public et parapublic :

- Il réalise, en collaboration avec eux, des projets touchant les CC
- Il échange de l'expertise sur les CC

**Ville de Montréal « Plan d'action institutionnel de la Ville de Montréal en matière d'affaires interculturelles », 1995.**

**1995**

Secrétariat général

Soutenir la communauté noire de Montréal dans l'organisation de l'événement annuel la Carifête.

Service des affaires institutionnelles

Organiser conjointement avec les partenaires gouvernementaux, une activité publique pour souligner le 21 mars, Journée internationale pour l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale.

Produire un document répertoriant les fêtes religieuses et événements socioculturels des communautés culturelles pouvant avoir un impact sur la planification de certaines activités municipales.

Soutenir la communauté noire de Montréal dans l'organisation du Mois de l'histoire des Noirs (en collaboration avec le Patrimoine canadien et le MAICC)

Participer à la table de concertation de la communauté noire d'expression anglaise dans le but de soutenir les initiatives émanant de cette structure de coordination intersectorielle (avec MAICC, Patrimoine canadien et CUM)

Susciter la participation des citoyens et organismes des CC aux activités et programmes de la Ville, par le biais des médias ethniques, notamment par les chroniques Montréal-Info.

Réaliser des sessions d'information à l'intention des organismes des CC concernant les services offerts par le réseau Accès Montréal.

Service des loisirs, des parcs et du développement communautaire

Développer des stratégies visant à susciter la participation des jeunes d'origine diverses aux cours de formation des aide-animateurs offerts par la Ville afin d'augmenter le nombre d'animateurs issus des CC

Créer des activités de loisirs pour les résidents des logements de la SHDM à Cartierville :

- Organiser des activités estivales pour les 6-12 ans

- Collaborer à l'implantation des activités de loisirs pour les jeunes en négociant l'utilisation de l'école Maisonneuve de la CEPGM
- Susciter la formation d'une corporation communautaire pour assurer la gestion des activités

Procéder, en collaboration avec la CECM, au réaménagement de cours d'école, en vue de combler les besoins des espaces verts et en terrains de jeux dans les quartiers Villeray – Saint-Michel – Parc-Extension

Évaluer, par le biais des consultations avec les organismes locaux des CC et les besoins spécifiques en termes d'installations et d'activités de loisirs lors de l'aménagement de nouveaux parcs.

Faire l'analyse des besoins de la clientèle des CC relativement à la sécurité urbaine.

Concevoir et dispenser un cours de formation à l'intention des animateurs de loisirs, agents d'aide socio-économique

Offrir un programme de formation aux interventions jeunesse concernant la réaction en situation de violence chez les jeunes dans les installations de la Ville, dans les arrondissements à forte concentration ethnique.

Dans le cadre des festivités culturelles Multi-Montréal, produire et diffuser des activités qui mettent en valeur des artistes des CC.

Renforcer la participation des organismes des CC dans les structures de coordination dans les arrondissements (Quartiers en santé, tables de concertation...)

Organiser, par le biais des Quartiers en santé, des journées d'accueil et des fêtes de la rentrée à l'intention des nouveaux résidents dans les arrondissements Ahuntsic – Cartierville, Villeray – Saint-Michel – Parc-Extension.

Contribuer à la production d'une carte du quartier, indiquant les services publics, destinés surtout aux nouveaux arrivants, en collaboration avec le Conseil communautaire de CDN et le CLSC.

Poursuivre le projet visant à rendre les services publics plus accessibles aux clientèles à risque dans le district Victoria, en collaboration avec les organismes du milieu.

Participer au projet « Imaginer un monde sans racisme » (projet multimédias regroupant 250 jeunes d'origines diverses), organisé par la Table de concertation jeunesse de l'arrondissement Rosemont – Petite-Patrie dans le cadre du programme Jeunesse 2000.

Participer à la réalisation d'un camp d'été multiethnique pour les 12-15 ans, sous le thème « Vivre des expériences positives de solidarité interculturelle », organisé par la Table de concertation jeunesse de l'arrondissement Rosemont – Petite-Patrie.

Soutenir les activités de loisirs de l'Association des jeunes de la Petite-Bourgogne, « Youth in Motion » dans le cadre du programme jeunesse 2000 visant à promouvoir le rapprochement interculturel entre les jeunes.

Dans le cadre du projet communautaire de prévention sociale pour les jeunes de la communauté noire de CDN :

- Faire un inventaire des services de loisirs pour jeunes dans le quartier, en collaboration avec les organismes du milieu, plus particulièrement la Maison des jeunes, la CEPGM et le CLSC
- Assurer la promotion des activités de loisirs

Utiliser les espaces publics (parcs) du quartier Saint-Louis, particulièrement la place des Amériques et le parc du Portugal pour organiser, en collaboration avec les organismes du milieu, des activités socio-culturelles.

Développer des stratégies spécifiques afin d'augmenter la participation des administrateurs des OSBL des CC aux sessions de formation offertes par les conseillers administratifs dans les arrondissements

Soutenir la communauté noire dans ses démarches pour revitaliser le Centre communautaire des Noirs dans l'arrondissement Sud-Ouest.

Augmenter la participation des femmes des CC au CAFSU (sécurité, violence conjugale, etc) en collaboration avec les organismes du milieu.

Offrir le soutien et l'encadrement au comité provisoire, afin de promouvoir la participation et la concertation des résidents de la Petite-Bourgogne dans le projet de construction du Complexe sportif Georges-Vanier.

Susciter la participation des citoyens et organismes des CC aux activités et programmes de la Ville, par le biais des médias ethniques, notamment par les chroniques Montréal-Info :

- Corvées et campagnes d'embellissement
- Activités du Complexe sportif Claude-Robillard

### Service de la culture

Reconduire et bonifier les programmes et activités favorisant la promotion de l'interculturalisme (Subvention de soutien à l'interculturalisme, Mois de l'histoire des Noirs, expositions « La culture vue par... »)

Reconduire le prix littéraire jeunesse « Montréal en harmonie »

Développer, de concert avec le MCCQ, une banque de personnes-ressources issues des différentes communautés culturelles pour siéger au sein des jurys et des comités de sélection de projets et de livres.

Établir en concertation avec les intervenants du milieu (social, culturel, scolaire, économique, ethnoculturel) le plan de mobilisation et d'action culturelle de l'arrondissement Plateau-Mont-Royal – Centre-Sud

Soutenir la communauté noire de Montréal dans l'organisation du Mois de l'histoire des Noirs (en collaboration avec le ministère du Patrimoine canadien et le MAIICC)

Soutenir la communauté noire de Montréal dans l'organisation de l'événement annuel la Carifête.

Organiser des ateliers à l'intention des familles des CC afin de les familiariser avec le fonctionnement et les activités des maisons de la culture et des bibliothèques.

Susciter la participation des citoyens et organismes des CC aux activités et programmes du Service de la culture par le biais des médias ethniques, notamment par les chroniques Montréal-Info.

Organiser, à l'intention des responsables des médias ethniques, des tournées de familiarisation dans les équipements culturels montréalais concernant les activités et les programmes offerts.

Produire un document d'information sur les activités et les programmes des maisons de la culture et du réseau des bibliothèques afin de rejoindre certaines clientèles-cibles.

### Service de l'approvisionnement et des immeubles

Réaliser une session d'information à l'intention d'entreprises ethnoculturelles oeuvrant dans des domaines identifiés, concernant la politique d'achats et d'attribution de contrats de la Ville.

### Service du greffe

Poursuivre la prise en compte de la dimension pluriculturelle de Montréal dans la planification annuelle des activités des commissions permanentes

Compléter la banque de données des organismes des CC sollicitées dans le cadre des audiences publiques.

Susciter la participation des citoyens et organismes des CC aux travaux des commissions permanentes du Conseil, aux consultations publiques et au processus électoral, par le biais des médias ethniques, notamment par les chroniques Montréal-Info.

Produire une version abrégée du guide de procédures et de fonctionnement des commissions permanentes afin de favoriser une plus grande participation des CC aux travaux des commissions.

### Service des travaux publics

Mettre sur pied une équipe de gérants responsables des territoires à forte concentration ethnique afin de développer des approches d'interventions communes, en regard de la collecte de déchets.

Renforcer le développement d'un réseau d'organismes communautaires susceptibles d'être associés à une démarche d'amélioration de la propreté dans les secteurs jugés problématiques.

Organiser dans trois arrondissements (NDG-CDN, Villeray – Saint-Michel – Parc-Extension, Plateau-Mont-Royal – Centre-Sud) des rencontres avec les organismes d'accueil aux nouveaux arrivants concernant la collecte des déchets.

Susciter la participation des citoyens et organismes des CC aux activités et programmes de la Ville, par le biais des médias ethniques, notamment par les chroniques Montréal-Info : activités du Service des travaux publics (collecte de déchets, semaine de l'environnement, déneigement, etc.)

Participer aux événements spéciaux dans les quartiers à forte concentration ethnique, par le biais de stands d'information sur les activités du Service.

Concevoir des outils d'information adaptés, concernant la collecte des déchets, afin de mieux rejoindre la population ethniques dans les secteurs dits problématiques. Ces outils seront testés dans le cadre d'un projet pilote dans Parc-Extension.

Réaliser des entrevues à la radio et à la télé ethniques pour promouvoir les activités du Service.

### Service de prévention des incendies

Mettre sur pied une « unité spéciale » du SPIM visant à harmoniser les interventions concernant les CC.

Favoriser les activités de prévention des incendies dans les quartiers à forte concentration ethnique par le biais de structures locales de concertation (ex : Quartiers en santé, table de concertation)

Susciter la participation des citoyens et organismes des CC aux activités de la Semaine des incendies, par le biais des médias ethniques, notamment par les chroniques Montréal-Info.

Réaliser un projet pilote auprès des membres des CC de Parc-Extension afin de les sensibiliser aux risques d'incendie et aux mesures de prévention, en distribuant un dépliant multilingue dans les commerces du quartier.

Diffuser le message de la semaine de la prévention des incendies auprès des organismes des CC (principalement les organismes pour personnes âgées)

### Service de l'habitation et du développement urbain

Enrichir la banque de noms de personnalités montréalaises issues des CC pour la désignation d'espaces municipaux (rues, parcs, édifices)

Relancer le Comité consultatif de développement du quartier chinois en y assurant un soutien administratif des services municipaux concernés par les dossiers traités (arrondissement Ville-Marie)

Développer des liens de collaboration avec des organismes ethnoculturels concernés par les questions d'habitation

Réaliser des sessions d'information à l'intention des organismes des CC concernant le code du logement

### Commission d'initiative et de développement économiques de Montréal (CIDEM)

Assurer un soutien aux organismes et entreprises des CC en vue de les aider à formuler et à réaliser des projets visant le rehaussement de l'employabilité et l'intégration au marché du travail des membres des CC et ce, en collaboration avec les CDEC

Resserrer les liens avec les organismes regroupant les gens d'affaire des CC en vue de :

- Susciter et soutenir la réalisation des projets d'investissement de la part des gens d'affaires des CC
- Utiliser le potentiel que constituent les gens d'affaires des communautés pour accroître les exportations locales vers leurs pays d'origine et attirer des investissements de ces pays.

Organiser, avec d'autres partenaires économiques et gouvernementaux, une rencontre d'information sous forme de colloque, à l'intention des associations à vocation économique des CC sur les programmes de développement économique

Susciter la participation des citoyens et organismes des CC aux activités et programmes de la CIDEM, par le biais des médias ethniques, notamment par les chroniques Montréal-Info.

Informier régulièrement les associations d'affaires ethniques des programmes mis en place par la CIDEM et des modifications aux programmes existants.

#### Office municipal d'habitation de Montréal

Développer un programme d'intervention, en collaboration avec les associations de locataires et les organismes ethnoculturels locaux, pour prévenir les tensions interculturelles dans les HLM.

Étendre le projet « Harmonie La Pépinière » aux habitations Marie-Victorin où l'on retrouve une forte concentration de familles issues des CC.

Étendre le programme « Maison de la famille » à d'autres complexes d'habitation où l'on retrouve un grand nombre de locataires issus des CC.

Assurer, en collaboration avec des partenaires du secteur privé, le financement nécessaire à la réimpression du document « Comment se loger ? Guide à l'intention des nouveaux Montréalais », produit par le ROMEL dans le cadre de l'Année de l'harmonie interculturelle et interraciale.

Poursuivre auprès des locataires des habitations à loyer modique la sensibilisation à la réalité pluriculturelle en :

- Soulignant la présence des CC dans les productions audiovisuelles et dans les publications (journal destiné aux locataires)
- Ajoutant les médias ethniques aux listes régulières d'envoi du OMHM

### Société d'habitation et de développement de Montréal

Effectuer une analyse statistique de répartition des CC dans le but de cibler des immeubles dans des secteurs à forte concentration ethnique, pouvant être acquis dans le cadre du programme PALL.

Étudier la faisabilité de la création d'une entreprise d'entretien paysager qui aurait pour client les COOP d'habitations et OSBL gestionnaires d'immeubles acquis dans le cadre du PALL, afin de favoriser l'emploi des jeunes des CC

Encourager les résidents issus des CC à participer aux programmes d'activités à l'intention des locataires (aménagement paysager, concours d'embellissement organisé par la SHDM)

Assurer, en collaboration avec des partenaires du secteur privé, le financement nécessaire à la réimpression du document « Comment se loger ? Guide à l'intention des nouveaux Montréalais », produit par le ROMEL dans le cadre de l'Année de l'harmonie interculturelle et interraciale.

### Fonds des équipements scientifiques

Accueillir des stagiaires des COFI dans les équipements scientifiques (Planétarium, Jardin botanique)

Organiser des activités culturelles au Jardin de Chine en collaboration avec la société du Jardin de Chine de Montréal.

## **PARTIE 1 : INFORMATIONS GÉNÉRALES**

**Titre du document :** *Plan d'action institutionnel en matière d'affaires interculturelles, 1997*

**Auteurs :** Ville de Montréal

**Année :** 1997

**Service :** Division des affaires interculturelles et Service du secrétariat administratif

**Éditeur et nombre de pages :** 77 p.

## **PARTIE 2 : INFORMATIONS SPÉCIFIQUES SUR LE CONTEXTE – RÉSUMÉ**

### **Énoncé de la problématique :**

Le plan d'action assure la concrétisation de la volonté de l'administration municipale de placer les relations interculturelles au cœur de ses préoccupations.

## **PARTIE 3 : INFORMATIONS SUR LES RESSOURCES ET LA PLANIFICATION – RÉSUMÉ**

**Échéancier :** 1997

## **PARTIE 5 : INFORMATIONS SUR LA GESTION DU PROJET OU PROGRAMME – RÉSUMÉ**

### **Objectifs visés :**

Objectifs généraux :

Le Plan d'action institutionnel de la Ville de Montréal en matière d'affaires interculturelles de 1997 conserve les grands objectifs qui furent à la base de l'élaboration des plans d'action des deux dernières années :

4. Mettre en valeur le pluralisme ethnoculturel montréalais dans les programmes et les activités de la Ville et offrir des services adaptés aux besoins d'une population pluriethnique.
5. Soutenir la participation des citoyens et des citoyennes de diverses origines ethnoculturelles à la vie économique, sociale, culturelle, municipale et communautaire de Montréal.
6. Élaborer des stratégies de communications internes et externes à l'égard des membres des communautés ethnoculturelles.

4 grands dossiers du plan d'action de 1997 :

- Le programme institutionnel de formation  
L'objectif général de ce programme institutionnel de formation en relations interculturelles est de développer, chez les participants, des habiletés d'adaptation personnelle à la diversité ethnoculturelle et de leur permettre de travailler professionnellement dans un environnement pluriethnique. Ce programme cible principalement les gestionnaires, les agents de ressources humaines et les employés qui offrent des services à la clientèle. Le programme a été créé en 1996.  
Un réseau interne de plus de trente formateurs a été mis sur pied. Ces agents multiplicateurs verront à dispenser des sessions de formation à des groupes ciblés d'employés de leur service tout au long de 1997.
- L'évaluation d'impact du plan d'action  
Elle a pour but de connaître les perceptions des citoyens et des citoyennes quant aux actions de la Ville en vue d'adapter ses services à la diversité de sa clientèle. Cette évaluation permettra d'identifier les lacunes, d'ajuster certaines stratégies de d'intervention face à la clientèle visée et de déterminer, le cas échéant, de nouvelles pistes d'action. Cette démarche est donc complémentaire au bilan annuel de réalisation des actions et constitue, à ce titre, une étape importante dans le processus de suivi du plan d'action.  
L'évaluation d'impact, qui se fera suivant le modèle des groupes de discussion (focus groups), est entreprise en étroite collaboration avec les services municipaux. Un comité de travail, qui voit à l'orientation et à la réalisation du projet a été mis sur pied. Les loisirs et la culture sont les deux sujets qui seront traités dans un premier temps. On examinera alors, de façon spécifique, l'intervention de première ligne qui touche directement les citoyens des trois quartiers représentatifs de la diversité montréalaise. Dans une deuxième phase, l'évaluation s'étendra aux autres interventions de la Ville.
- Le soutien à la participation des groupes ethnoculturels aux programmes et aux activités de la Ville et à la vie communautaire de leur milieu  
Diverses actions, nouvelles et anciennes, ayant pour but de soutenir la participation des citoyens issus des communautés ethnoculturelles aux programmes et aux activités de la Ville et à la vie communautaire de leur milieu, apparaissent dans le plan. Le suivi de réalisation de ces actions devra faire l'objet d'une attention spéciale par les services, et à cette fin, un travail spécifique d'élaboration d'indicateurs sera effectué en 1997.
- L'intégration socio-économique des nouveaux arrivants et des membres des communautés ethnoculturelles  
À la lumière des données recueillies pour les deux derniers bilans, nous constatons que les actions réalisées en matière d'intégration socio-économique restent sectorielles. Nous trouvons approprié, étant donné la pertinence de l'ensemble de ce dossier, que la Ville

puisse avoir une vision d'intervention globale et mettre de l'avant une approche concertée dans les services visés, tout en respectant leur champ d'action respectif.

De manière encore plus spécifique, le dossier de l'employabilité des jeunes sera traité de façon prioritaire, particulièrement en ce qui a trait à l'accueil de stagiaires dans les services municipaux et à l'embauche des jeunes en vertu de programmes d'emplois d'été.

### **Partenaires et rôles :**

Les maîtres d'œuvre des actions inscrites dans le plan d'action restent les services municipaux.

À l'intérieur de son mandat, la Division des Affaires Interculturelles (DAI) coordonne le plan d'action et en assure le suivi et l'évaluation. De ce fait, elle agit comme responsable de la démarche institutionnelle et soutient les services municipaux dans la réalisation de leurs activités ainsi que dans leurs relations avec les organismes publics, parapublics et communautaires dans ce domaine. De plus, la DAI assure la coordination des quatre grands dossiers retenus pour 1997.

Afin d'assurer la cohérence dans les interventions et la gestion du plan d'action, un comité interservices en affaires interculturelles est formé. Ce comité est composé de répondants des services municipaux et d'un organisme paramunicipal; il est coordonné par la DAI.

### **MESURES**

1. Mettre en valeur le pluralisme ethnoculturel montréalais dans les programmes et les activités de la Ville et offrir des services adaptés aux besoins d'une population pluriethnique.

- Programmes et activités
  - 38 mesures concrètes
- Formation des employés municipaux en relations interculturelles
  - 17 mesures concrètes
- Outils
  - 8 mesures concrètes

2. Soutenir la participation des citoyens et des citoyennes de diverses origines ethnoculturelles à la vie économique, sociale, culturelle, municipale et communautaire de Montréal

- Vie économique
  - 31 mesures concrètes
- Vie culturelle
  - 7 mesures concrètes
- Vie municipale, sociale et communautaire
  - 34 mesures concrètes

3. Élaborer des stratégies de communications internes et externes à l'égard des membres des communautés ethnoculturelles

- Communications
  - 22 mesures concrètes

## **PARTIE 6 : INFORMATIONS SUR LES RÉSULTATS – RÉSUMÉ**

Le bilan du plan d'action de 1996 a permis de faire le point sur les actions qui le composaient. Les données d'évaluation transmises par les services font voir que la plupart des actions ont été réalisées. De plus, des mesures supplémentaires ont été mises sur pied, au cours de l'année, pour répondre à des demandes ponctuelles. Il est à souligner que, dans des quartiers à forte concentration ethnique, la programmation de base est d'emblée pluriethnique.

Dans le domaine interculturel, de nombreuses interventions ont été faites auprès des jeunes dans plusieurs quartiers et dans les HLM, de même qu'auprès de la communauté noire par l'entremise de nombreux projets (complexe sportif Georges-Vanier, projet « Holistic », projet « Unitas », etc.).

Diverses actions, en vue de l'intégration des membres des communautés ethnoculturelles sur les plans économique, social et culturel, ont été réalisées. Mentionnons en ce sens, le travail pour encourager la participation des communautés ethnoculturelles aux activités des éco-quartiers, les sessions d'information à l'intention des chambres de commerce et des associations de professionnels quant à l'inscription des entreprises au fichier des fournisseurs ainsi que la reconduction du programme de soutien à l'interculturalisme.

En 1996, les services ont également travaillé à la conception et à l'élaboration d'outils de travail, toujours dans le but de mieux adapter les programmes et les activités de la Ville à la réalité pluriethnique de Montréal. On peut mentionner, par exemple, la mise sur pied du programme institutionnel de formation en relations interculturelles, la planification du projet d'évaluation d'impact, le développement du Réseau d'aide volontaire interculturelle (RAVI), ainsi que l'organisation du colloque sur la gestion municipale de la diversité ethnoculturelle, en décembre 1996, en collaboration avec la Communauté urbaine de Montréal. La production du « Répertoire des organismes à vocation économique » et du « Répertoire du patrimoine d'expression de Montréal » s'inscrit dans cette foulée.

Au niveau du travail de partenariat, soulignons, entre autres, la collaboration de la Ville à l'implantation du Centre d'excellence interuniversitaire « Immigration et Métropoles » et sa représentation au comité d'orientation et à la Table des usagers ainsi que la participation d'une dizaine d'employés aux divers comités de travail du centre. En septembre 1996, la Ville a aussi présenté un mémoire, « Montréal, une ville plurielle à développer ensemble », à l'occasion de la consultation du Conseil des relations interculturelles.

Le document, « Bilan de réalisation de 1996 », produit par la Division des affaires interculturelles en collaboration avec les divers services et une société paramunicipale, présente un résultat détaillé des mesures de 1996.

**Ville de Montréal, Bilan des réalisations. Plan d'action institutionnel en matière d'affaires interculturelles 1997, Avril 1998.**

**BILAN DES GRANDS DOSSIERS DE 1997**

**Programme de formation institutionnel en relations interculturelles**

En 1997, 23 sessions de formation d'une journée. 319 employés ont été joints.

**Évaluation d'impact du plan d'action institutionnel en matière d'affaires interculturelles**

La démarche d'évaluation s'est faite de façon exploratoire en ciblant l'étude sur neuf projets relevant des services de la Culture et des Sports, des Loisirs et du Développement social. Ces projets répartis dans trois régions administratives représentatives de la diversité de Montréal (CDN – NDG, Rosemont – Petite-Patrie et du Sud-Ouest), constituent un échantillonnage d'activités réalisées par les deux services.

Un rapport préliminaire a été déposé au début de 1998. Un rapport final est attendu au printemps 1998.

**Soutien à la participation des groupes ethnoculturels aux programmes et aux activités de la Ville et à la vie communautaire de leur milieu.**

L'élaboration d'indicateurs de participation n'a pas pu être mise de l'avant en 1997.

**Intégration socio-économique des nouveaux arrivants et des membres des CC  
PAECC**

En 1997, 24 % du personnel embauché par la Ville provenait des CE.

L'embauche en 1997 s'est concentrée chez les cols blancs.

Des 685 cols blancs embauchés, 169 étaient issus des CE.

De plus, dans le contexte de sa participation au programme Placement Carrière-été, la Ville a pu accueillir des stagiaires issus des groupes ethnoculturels.

Ce programme a touché en 1997 quelque 292 étudiants dont 101, soit 35 % se déclaraient membres des CE.

**Comité interservices d'insertion en emploi des Communautés ethnoculturelles et des Immigrants**

Le comité a tenu une réunion en juin 1997. Les participants ont reconnu la nécessité d'un tel comité pour intégrer les actions de la Ville dans ce domaine. Il a été convenu de travailler sur deux mandats principaux, soit en premier lieu, de regrouper dans un document bilan l'ensemble des interventions de la Ville en matière d'intégration socio-économique des CE et des immigrants et, en second lieu, de dégager des pistes d'action.

## **PARTIE 1 : INFORMATIONS GÉNÉRALES**

**Titre du document :** *Plan d'action institutionnel en matière d'affaires interculturelles, 1998*

**Auteurs :** Ville de Montréal

**Année :** 1998

**Service :** Direction générale et Division des affaires interculturelles

**Éditeur et nombre de pages :** 75 p.

## **PARTIE 2 : INFORMATIONS SPÉCIFIQUES SUR LE CONTEXTE – RÉSUMÉ**

### **Éléments de la situation des jeunes (avant projet) :**

Répartition de la population immigrante sur le territoire de la région métropolitaine de Montréal (RMR)

Ville de Montréal : 45 %

Reste de la région métropolitaine de recensement de Montréal : 55 %

Population immigrante de la région métropolitaine de recensement de Montréal : 586 465

Proportion de la population immigrante dans les territoires de la région métropolitaine de Montréal (RMR), de la Communauté urbaine de Montréal et de la Ville de Montréal, 1996

Région métropolitaine de Montréal : 18 %, 586 465

Communauté urbaine de Montréal : 27 %, 462 905

Ville de Montréal : 27 %, 266 880

3 régions administratives (Côte-des-Neiges – Notre-Dame-de-Grâce, Villeray – Saint-Michel – Parc-Extension, Ahuntsic - Cartierville) comptent 61 % de la population immigrante et des résidents non permanents.

Près de 30 % de la population immigrante de la ville de Montréal est arrivée entre 1991 et 1996.

29 % de la population de la ville de Montréal est de langue maternelle autre que française ou anglaise.

## **PARTIE 5 : INFORMATIONS SUR LA GESTION DU PROJET OU PROGRAMME – RÉSUMÉ**

### **Objectifs visés :**

Objectifs généraux du plan d'action de 1998

1. Mettre en valeur le pluralisme ethnoculturel montréalais dans les programmes et activités de la Ville et offrir des services adaptés aux besoins d'une population pluriethnique.
2. Soutenir la participation des citoyens et des citoyennes de diverses origines ethnoculturelles à la vie économique, sociale, culturelle, municipale et communautaire de Montréal.
3. Élaborer des stratégies de communications internes et externes à l'égard des membres des communautés ethnoculturelles.

Grands dossiers du plan d'action de 1998

- La révision du plan d'action

Plusieurs raisons justifient la mise en marche d'un processus de révision. D'abord, à la fin de 1997, le plan d'action avait été mis en oeuvre depuis trois ans. Au terme de ces trois années, l'expérimentation semblait suffisamment riche et concluante pour permettre autant d'évaluer l'approche et les objectifs du plan que d'en revoir le processus d'élaboration et la présentation. Ensuite, le CARIM avait recommandé au maire de faire un exercice de révision afin de mieux préciser la philosophie et les objectifs de la Ville en matière d'affaires interculturelles, eu égard à l'évolution du pluralisme ethnoculturel montréalais.

Le processus de révision du plan d'action de la Ville en matière d'affaires interculturelles, amorcé en 1997, sera complété en 1998. Il sera au coeur de l'exercice de planification et de coordination à long terme de l'administration et devra servir de guide pour la confection du plan d'action de 1999. Cette démarche se fera tant sur le plan administratif que politique en y associant étroitement le CARIM.

- Le programme de formation institutionnel en relations interculturelles

En 1997, un réseau de formateurs formé de 21 agents multiplicateurs a été mis sur pied. Ces agents ont reçu la formation et ont commencé à dispenser des sessions à des groupes d'employés de leur service. En 1998, ces sessions de formation se poursuivront dans les services. En ce sens, quinze sessions sont déjà planifiées. De même, les formateurs participeront à des activités de perfectionnement. À cet effet, trois journées de formation sont prévues. Pour plusieurs services, mettre l'accent sur la formation des employés favorise chez le personnel une meilleure connaissance de la réalité ethnoculturelle de confrères et de collègues de travail et aussi d'une

partie de plus en plus importante de la clientèle à servir. Aussi, la formation s'inscrit-elle dans une démarche continue d'amélioration du service à la clientèle dans un contexte de diversité ethnoculturelle.

- Le plan de communication de 1998

En décembre 1997, le comité exécutif a adopté un nouveau plan de communication en matière d'affaires interculturelles. Il est coordonné par la Division des Communications. Il a été précédé par un plan en 1989 et un en 1994. Ces deux plans étaient axés sur l'information municipale et la promotion des services municipaux auprès des citoyens et des citoyennes des communautés ethnoculturelles.

Le plan de communication actuel suit la même orientation. En vue de répondre aux objectifs poursuivis par l'administration dans le plan d'action institutionnel, il devra permettre de mettre en place, en s'appuyant sur l'expertise des services municipaux, des mécanismes interservices en vue d'accroître la cohésion des actions et la cohérence des messages et d'intégrer l'axe interculturel aux campagnes générales des services. La Division des affaires interculturelles collaborera activement avec la Division des communications à la mise en oeuvre de ce plan.

- Le développement du Réseau d'aide volontaire des interprètes (RAVI)

Le RAVI est un service interne mis à la disposition des employés municipaux en vue de faciliter les communications avec les membres des communautés ethnoculturelles ne parlant ni le français ni l'anglais. Mis sur pied en 1996 à l'intérieur du Service des permis et inspections, ce réseau a été élargi à l'ensemble de l'appareil municipal par la DAI. En novembre 1997, le RAVI était officiellement lancé. Présentement, le réseau compte près de cent employés, membres bénévoles, parlant 17 langues. La DAI assure la coordination et la gestion du RAVI. Depuis l'élargissement du réseau, la DAI a comptabilisé près d'une soixantaine d'interventions. L'objectif pour 1998 est de promouvoir ce service auprès des employés des services de première ligne de même que de développer et d'améliorer les outils de gestion.

- L'intégration socio-économique des nouveaux arrivants et des membres des communautés ethnoculturelles

Les démarches entamées dans ce dossier en vue de dresser le bilan de l'ensemble des actions de la Ville en matière d'intégration socio-économique auprès des nouveaux arrivants et des membres des communautés ethnoculturelles se poursuivront en 1998. Les représentants des services touchés, soit Sécurité du revenu, Développement économique, Personnel et Sports, Loisirs et Développement social ont déterminé deux mandats principaux pour 1998 : réunir dans un document-bilan tout ce qui se fait à la Ville relativement à ce dossier et, par la suite, dégager des pistes d'action.

La volonté de l'administration de travailler à ce dossier sur le plan institutionnel se traduit également dans le maintien du Programme d'accès à l'égalité dans l'emploi pour les communautés culturelles (PAECC) et de son objectif d'embauche de 25 % pour les membres des CE. En outre, grâce aux stages d'été du Programme Carrière-été, des étudiants pourront vivre une expérience de travail enrichissante à la Ville. L'objectif de joindre 40 % des membres des CE au moyen de ce programme prévaudra encore cette année. Le plan d'action 1998 relatif au PAECC est disponible sur demande au Service du personnel.

## MESURES

Objectif 1 : Mettre en valeur le pluralisme ethnoculturel montréalais dans les programmes et activités de la Ville et offrir des services adaptés aux besoins d'une population pluriethnique.

Les actions en vue de la réalisation de cet objectif général sont articulées autour des objectifs particuliers des services soit :

- Travailler en collaboration avec les partenaires du milieu, en vue de favoriser la créativité et la mise en commun des ressources établies auprès des CE.
- S'assurer que les employés disposent des outils nécessaires pour bien servir la clientèle dans un contexte de diversité ethnoculturelle.
- Poursuivre la formation des employés ciblés en vertu du Programme de formation institutionnel en relations interculturelles.
  - Programmes et activités
    - 39 mesures concrètes
  - Formation des employés municipaux en relations interculturelles
    - 15 mesures concrètes
  - Outils
    - 11 mesures concrètes

Objectif 2 : Soutenir la participation des citoyens et des citoyennes de diverses origines ethnoculturelles à la vie économique, sociale, culturelle municipale et communautaire de Montréal.

Les actions mises de l'avant pour atteindre cet objectif général passent par les objectifs particuliers suivants :

- Participation à la vie économique

Rechercher des moyens pour maximiser le potentiel de la diversité ethnoculturelle dans le monde des affaires.

Renforcer et améliorer la participation des nouveaux arrivants et des membres des CE aux programmes d'employabilité et d'intégration à l'emploi en collaboration avec les organismes partenaires.

- Participation à la vie culturelle

Ouvrir davantage les installations culturelles aux membres des CE.

- Participation à la vie sociale, municipale et communautaire

Accroître la représentativité des membres des CE aux instances et structures de coordination de leur milieu.

Associer les organismes intervenant auprès des CE dans les démarches d'amélioration des services.

Élaborer, de concert avec les organismes du milieu, des activités favorisant le rapprochement interculturel auprès des jeunes.

- Vie économique
  - 23 mesures concrètes
- Vie culturelle
  - 6 mesures concrètes
- Vie municipale, sociale et communautaire
  - 37 mesures concrètes

Objectif 3 : Élaborer des stratégies de communications internes et externes à l'égard des membres des communautés ethnoculturelles.

Les objectifs spécifiques qui guident les actions des services en matière de communications sont :

- À l'externe :

Rendre accessible l'information sur les programmes et les activités de la Ville aux membres des CE.

Faire connaître les actions de l'administration municipale en matière d'affaires interculturelles.

Promouvoir auprès du grand public les événements à caractère interculturel organisés en partenariat avec le milieu.

- À l'interne :

Promouvoir, au sein de l'organisation, l'ensemble des actions municipales dans le domaine des affaires interculturelles.

- Communications externes
  - 35 mesures concrètes
- Communications internes
  - 3 mesures concrètes

### **Partenaires et rôles :**

Les maîtres d'œuvre des actions inscrites dans le plan d'action sont les services municipaux.

La DAI voit à la préparation, au suivi, à la coordination et à l'évaluation du plan d'action. La DAI agit comme responsable de la démarche institutionnelle et soutient les services municipaux dans la réalisation de leurs activités ainsi que dans leurs relations avec les organismes publics, parapublics et communautaires.

Afin d'assurer la cohérence dans les interventions et la gestion du plan d'action, un comité interservices en affaires interculturelles est formé. Ce comité est composé de répondants des services municipaux et d'un organisme paramunicipal; il est coordonné par la DAI.

## **PARTIE 6 : INFORMATIONS SUR LES RÉSULTATS – RÉSUMÉ**

### **Bilan 1997**

L'année 1997 a permis de créer, de mettre au point et de consolider les grands outils institutionnels en matière d'affaires interculturelles, soit la formation, l'évaluation du plan d'action, l'établissement du réseau d'interprètes (RAVI), les communications, la politique contre toutes formes de harcèlement sexuel et le Programme d'accès à l'égalité dans l'emploi pour les communautés culturelles (PAECC).

L'ensemble des services sont intervenus dans le plan d'action en affaires interculturelles, et plusieurs d'entre eux ont réussi à consolider des actions entreprises dans les années antérieures. Sauf quelques exceptions, l'ensemble des mesures proposées pour 1997 ont été réalisées. Les actions des services se sont aussi axées sur le territoire, et se sont adressées de façon plus dynamique aux régions ou aux quartiers au visage particulièrement pluriethnique, mettant ainsi à contribution les réseaux de partenaires municipaux et les intervenants des services décentralisés.

Les quatre grands dossiers retenus pour 1997

Les programmes de formation institutionnelle en relations interculturelles ont permis d'encadrer et de soutenir le réseau interne de formateurs en poursuivant leur perfectionnement. En 1997, 23 sessions de formation ont rejoint 319 employés de sept services. Le programme de formation a suscité l'intérêt des organismes partenaires.

Par ailleurs, la démarche d'évaluation d'impact du plan d'action s'est faite de façon exploratoire, en ciblant neuf projets relevant des services de la Culture et des Sports, des Loisirs et du Développement social. Le rapport final est attendu au printemps 1998.

Quant au soutien à la participation des groupes ethnoculturels aux programmes et aux activités de la Ville, et à la vie communautaire de leur milieu, les actions des services ont eu pour but d'inciter les organismes travaillant auprès des communautés ethnoculturelles à participer aux structures de concertation en place dans les quartiers ou encore à agir à titre de diffuseur d'information.

Enfin, l'intégration socio-économique des nouveaux arrivants et des membres des communautés ethnoculturelles a été abordée, d'une part, par diverses interventions municipales telles que l'embauche de personnel par la Ville en vertu du PAECC et du programme Placement Carrière-été et, d'autre part, par des activités s'adressant à la communauté d'affaires montréalaise, y compris aux entrepreneurs issus des communautés ethnoculturelles. À titre d'exemple, on peut souligner le colloque « La diversité ethnoculturelle, une valeur ajoutée pour l'entrepreneurship montréalais » et la table ronde sur l'intégration socio-économique, avec des jeunes de diverses communautés, à l'occasion de la « Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale ».

Les actions des services en fonction des trois objectifs généraux

**C'est essentiellement par le biais de ses activités culturelles que la Ville met en valeur le pluralisme ethnoculturel montréalais pour atteindre le premier objectif du plan d'action.** Le

programme de soutien à l'interculturalisme pour la mise en valeur du potentiel interculturel montréalais a permis la réalisation de quatorze projets rejoignant plusieurs communautés ethnoculturelles. La programmation des maisons de la culture a reflété la diversité des communautés ethnoculturelles des régions. En outre, l'apport des jeunes des communautés ethnoculturelles a été reconnu par l'exposition intitulée « Contes illustrés : des jeunes racontent des légendes d'ailleurs ». Toujours en ce sens, un parc a été officiellement dénommé « parc Toto-Bissainthe » en l'honneur de l'artiste haïtienne de renommée internationale.

Plusieurs actions ont également permis à la Ville de soutenir la participation des communautés ethnoculturelles à la vie économique, culturelle, municipale et enfin, sociale et communautaire. L'entrepreneurship des communautés ethnoculturelles a été soutenu entre autres par des rencontres sur le processus de soumission et d'inscription au fichier des fournisseurs de la Ville et le programme Opération Commerce (rue Jean-Talon Ouest). Le soutien à l'employabilité des

membres des communautés ethnoculturelles s'est fait en collaboration avec les partenaires communautaires. La Ville a soutenu de multiples festivals, fêtes de quartier et activités mis sur pied par les communautés ethnoculturelles et tenus dans les grandes installations de la Ville. En ce qui a trait à la participation des communautés ethnoculturelles à la vie municipale, une démarche a été faite auprès des médias de ces communautés afin de les informer sur les instances de participation et de consultation publique, dont les conseils de quartier et les commissions du conseil. Pour ce qui est de la vie sociale et communautaire, divers organismes et projets, tels « Harmonie » et projet de recherche action « Boulot-dodo », ont obtenu le soutien de la Ville sous forme d'aide professionnelle, technique ou financière. En ce sens, le développement du partenariat communautaire a été encouragé pour susciter la prise en charge par le milieu, par exemple le nouveau centre sportif de la Petite-Bourgogne.

Diverses stratégies de communications internes et externes ont été élaborées à l'égard des communautés ethnoculturelles. Les médias ethniques ont constitué des véhicules privilégiés de diffusion, notamment lors de « semaines » dédiées à des sujets particuliers, comme la « Semaine de prévention des incendies ». Des activités de sensibilisation et d'information, par exemple sur la réglementation municipale, ont rejoint des clientèles cibles. Plusieurs documents d'information et de sensibilisation, dont le calendrier interculturel, et de type « répertoire » ont été élaborés, produits, traduits ou diffusés en grand nombre. Finalement, le plan de communication en affaires interculturelles a été élaboré à la fin de 1997 afin de maximiser l'impact des événements de communication de la Ville en matière d'affaires interculturelles. Il sera mis en oeuvre en 1998.

Toujours en 1997, la Ville est intervenue auprès de représentants d'autres municipalités, d'organismes communautaires ou de milieux de recherche préoccupés par les questions interculturelles, grâce à sa participation aux colloques de « Métropolis » et à sa représentation au sein du « Centre de recherche interuniversitaire de Montréal sur l'immigration, l'intégration et la dynamique urbaine ». Finalement, la Ville a présenté des mémoires ou des avis à des interlocuteurs politiques sur des sujets reliés aux affaires interculturelles, notamment l'immigration, le développement social et la politique sur l'intégration et l'éducation interculturelle.

## **Ville de Montréal, « Bilan des réalisations. Plan d'action institutionnel en matière d'affaires interculturelles 1998 », 1999.**

### **BILAN DES GRANDS DOSSIERS DE 1998**

#### **La révision du plan d'action**

##### Processus de révision

En 1998, de concert avec les membres du comité interservices en matière d'affaires interculturelles et ceux du CARIM, la démarche de révision du plan d'action entamée en 1997 a été poursuivie. Ainsi, la DAI a coordonné ce travail de révision comprenant une étude de faisabilité et de pertinence quant à l'élaboration d'un plan triennal 1999-2000-2001. À la suite de cet important travail, une proposition de plan d'action a été présentée par la DAI en début de 1999 au maire et au directeur général.

##### Évaluation de certaines mesures contenues dans le plan

(Peu pertinent pour nous)

#### **Le programme de formation institutionnel en relations interculturelles**

(Peu pertinent pour nous)

#### **Le plan de communication de 1998**

Le plan de communication en affaires interculturelles, préparé à la fin de 1997 par la Division des communications en collaboration avec la DAI, a été mis en œuvre en 1998. Ce plan, adopté par le comité exécutif en 1997, prévoyait des stratégies de communication afin de maximiser l'impact des événements de communication de la Ville en matière d'affaires interculturelles et d'optimiser l'utilisation des ressources de la Ville. Le plan d'action pour la réalisation du plan de communication s'oriente vers des événements majeurs, des actions complémentaires et des outils de coordination et de mesure d'impact. Il est axé sur l'information municipale et la promotion des services municipaux auprès des citoyens et des citoyennes des CE.

Le plan a mis en place, en s'appuyant sur l'expertise des services municipaux, des mécanismes interservices en vue d'accroître la cohésion des actions et la cohérence des messages et d'intégrer l'axe interculturel aux campagnes générales des services. Ainsi, le plan a permis d'uniformiser les messages destinés aux membres des CE grâce, notamment, à l'élaboration de messages clés qui ont guidé les communications de la Ville.

Notons qu'en 1998, la Division des communications, de concert avec la DAI, a terminé la mise en œuvre du RAVI et a participé aux nombreux événements entourant le 50<sup>e</sup> anniversaire de la

Déclaration universelle des droits de l'homme. Plusieurs dossiers en relations interculturelles ont fait l'objet d'articles dans le journal des employés *Montréalités* pour faire connaître tant le RAVI et la campagne de sensibilisation aux droits de la personne « *Parle-moi des droits humains* » de la Ville que la DAI, à l'occasion du 10<sup>e</sup> anniversaire en matière d'affaires interculturelles à la Ville.

Finalement, la publication de la brochure « Un engagement continu. Regard sur les relations interculturelles de la Ville de Montréal » pour souligner les 10 ans d'affaires interculturelles à la Ville de Montréal constitue une importante contribution à l'image de la Ville, lui permettant de faire connaître ses réalisations et de sensibiliser le personnel de la Ville, les organismes institutionnels et communautaires à l'approche retenue par la Ville pour favoriser des relations interculturelles harmonieuses. Ce document constitue un premier outil auquel s'ajoutera, en 1999, le développement du site Internet de la Ville « Diversité interculturelle ».

### **Le développement du réseau d'aide volontaire des interprètes**

Au cours de 1998, la DAI a fait la promotion du service auprès des employés des services de première ligne et a créé et amélioré les outils de gestion du réseau.

La DAI a fait la tournée de promotion auprès de plusieurs services en contact direct avec les citoyens pour présenter le fonctionnement du RAVI et recevoir les commentaires des employés. Ces rencontres ont permis de rejoindre plus de 200 employés. Des cartons et des affiches de promotion ont été distribués dans les services. Des articles sur le RAVI ont été publiés dans *Montréalités*, le réseau intranet de la Ville, des publications internes des services tels *Bulletin d'actualités municipales* (Relations avec les citoyens), *Caractère* (Sport, Loisirs et Développement social), *Entre-Nous* (Sécurité du revenu) *Le Pivot* (Approvisionnement et Soutien technique) et le réseau d'information *Sherlock* (Relations avec les citoyens).

À la fin de 1998, le RAVI comptait une centaine d'employés, membres bénévoles, parlant 25 langues en plus du français et de l'anglais. Le soutien du RAVI a été sollicité une cinquantaine de fois, et ce, surtout par le Service des relations avec les citoyens. Ajoutons que la collaboration des membres du RAVI a été grandement appréciée par les services municipaux responsables des mesures d'urgence mises en place pour assurer la sécurité et le confort des citoyens à l'occasion de la tempête de verglas de janvier 1998.

Par ailleurs, pour ce qui est de l'interprétariat, il faut souligner que la cour municipale a continué à offrir un service d'interprètes en 72 langues. Ce service distinct du RAVI a été utilisé, en 1998 par près de 2000 personnes.

### **L'intégration socio-économique des nouveaux arrivants et des membres des CC**

#### Programme d'accès à l'égalité dans l'emploi pour les CC (PAECC)

En 1998, parmi les 622 personnes ayant obtenu un emploi régulier non permanent à la Ville, 80 personnes, soit 12,9 % se sont présentées comme membres des CE. Au nombre de 116, les stagiaires membres des CE constituent 28,7 % de l'ensemble des étudiants embauchés en vertu du programme Placement Carrière-Été. Au total, les membres des CE représentent 19,2 % de l'embauche de 1998.

### Projet d'insertion s'adressant aux jeunes

Deux projets d'insertion avaient été identifiés en 1998. Le premier est le Plan local d'insertion par l'économie de Montréal « PLIE », dont la première phase offre un parcours d'insertion à 50 jeunes des quartiers Saint-Michel, Villeray et Parc-Extension. L'objectif général de la démarche était d'en arriver à une concertation en matière d'offre de service en employabilité, entre les organismes oeuvrant dans ces quartiers.

Malheureusement, le projet a dû être abandonné, les conditions de sa mise en œuvre, liée à une entente tripartite entre les gouvernements fédéral et provincial et la Ville de Montréal n'ayant pas été réunies. Malgré ce fait, les intervenants du milieu s'entendent pour sur l'importance d'un tel processus dans le développement local de leurs quartiers.

Par ailleurs, la première phase du projet « Montréal Espoir Jeunesse » permettra à 50 jeunes Montréalais d'effectuer un stage de longue durée dans les services municipaux, dans une vingtaine de métiers manuels. « Montréal Espoir Jeunesse » a pour objectif que les jeunes de diverses origines ethnoculturelles combient entre 30 % et 40 % des places de stages offertes. À partir de 1999, ce projet devrait accueillir quelque 200 jeunes chaque année. L'entente entre les gouvernements du Canada et du Québec en vue de la réalisation du projet « Montréal Espoir Jeunesse » est intervenue en décembre 1998. À la suite de l'adoption du projet par le conseil municipal au début de 1999, le démarrage des stages est prévu avant le printemps 1999. Les services du Personnel, du développement économique et de la sécurité du revenu ont été plus directement engagés dans la mise en œuvre du projet. Pour ce qui est de l'embauche, trois services participent au projet : Parcs, Jardins et Espaces verts, Travaux publics et Environnement et Approvisionnement et Soutien technique. Le projet a reçu une contribution financière des gouvernements du Canada et du Québec totalisant 633 000 \$.

### Persévérance scolaire et formation

Dans le contexte du Programme de persévérance scolaire, 1700 élèves de 3<sup>e</sup>, 4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> secondaire ont été rejoints en 1998. Ainsi, 40 mini-stages d'observation et d'exploration de carrières ont eu lieu dans les services municipaux et 50 conférences-carrières ont été prononcées dans des domaines variés. Près de 80 % des jeunes participants étaient issus des CE.

Outre les actions reliées au grand dossier du PAECC décrit ci-dessus, les services municipaux ont offert des stages non rémunérés permettant aux participants d'acquérir une expérience de travail

dans leur domaine d'intérêt à la Ville. L'affichage de ces postes s'est fait par le biais des bureaux Accès Montréal.

Finalement, en vue de rendre plus accessibles aux jeunes des CE les emplois dans le domaine du loisir, le Service des sports, des loisirs et du développement social a offert des stages de formation dans les régions du sud-Ouest, d'Ahuntsic-Cartierville et de RDP – Pointe-aux-Trembles. Ainsi, dans la région d'Ahuntsic-Cartierville, un stage de moniteur bénévole a été organisé en mai et juin 1998 en vertu du programme des clubs de vacances. Plus de 25 adolescents ont participé à ce stage. Dans la région du sud-Ouest, une vingtaine d'adolescents et de jeunes adultes de toutes origines ethnoculturelles ont participé à un stage de formation en 1997-1998. Un de ces stagiaires a pu être embauché au centre sportif de la Petite-Bourgogne. Dans la région de RDP – Pointe-aux-Trembles, le programme « Leaders positifs » a été relancé en collaboration avec le centre de promotion communautaire Le Phare. Il a rejoint une vingtaine d'adolescents et de jeunes adultes des CE.

#### Profil de l'intégration socio-économique des immigrants à la Ville de Montréal : données ethnoculturelles

Pour mettre à jour les connaissances sur la population immigrante de Montréal, la DAI a préparé dans le contexte d'un stage du programme Placement Carrière-Été le *Profil de l'intégration socio-économique des immigrants à la ville de Montréal : données ethnoculturelles*, sur la base des données de recensement de 1996 et des données spéciales compilées par les services municipaux. La DAI projette de publier la version finale de ce document en 1999. Le document présente le profil de la population de Montréal en la comparant à ceux de la CUM et de la Région métropolitaine de recensement (RMR). L'analyse porte sur le statut et la période d'immigration, l'âge au moment de l'immigration, la langue maternelle, l'origine ethnique et les catégories d'admission. L'étude présente de l'information sur les nouveaux arrivants au Québec et à Montréal, de 1996 à 1997, selon la région de destination, la catégorie d'admission, les continents de dernière résidence, les pays de naissance, les groupes d'âge. Enfin, l'étude présente le profil de la population sur le marché du travail.

## Bilan des réalisations. Plan d'action institutionnel en matière d'affaires interculturelles

### 1997

#### Approvisionnement et soutien technique

<b>Actions</b>	<b>Échéancier</b>	<b>Réalisations</b>
Collaborer avec le Service du développement économique à la réalisation des sessions d'information sur le processus de soumission et d'inscription au fichier des fournisseurs de la Ville. Ces rencontres d'information s'adressent prioritairement aux regroupements récemment constitués de gens d'affaires des communautés ethnoculturelles	Calendrier à déterminer selon les dates des rencontres	Deux groupements d'affaire ont été rencontrés.

#### Culture

<b>Actions</b>	<b>Échéancier</b>	<b>Réalisations</b>
Reconduire les programme de soutien à l'interculturalisme pour la mise en valeur du potentiel interculturel montréalais, administré conjointement par la Ville et le MCCQ.	Avril 1997	14 projets ont été acceptés en vertu de ce programme, à la date de tombée, le 21 mars 1997. Le calendrier de réalisation des projets s'échelonne de juin 1997 à juin 1998. Les organismes subventionnés appartiennent aux communautés ethnoculturelles suivantes : haïtienne, chinoise, espagnole, marocaine, indienne, africaine et vietnamienne. Certains projets soumis sont à caractère multiethnique. Un projet a été déposé par un organisme

		québécois francophone et un autre par un organisme québécois anglophone. Ce programme existe depuis 4 ans.
Analyser l'impact des projets qui ont bénéficié du Programme de soutien à l'interculturalisme.	Continu	N'a pas été fait en 1997 puisque les projets étaient en cours de réalisation.
Soutenir la communauté noire dans l'organisation d'événements annuels ayant pour but de promouvoir la contribution de cette communauté à la société montréalaise : Mois de l'histoire des Noirs Vues d'Afrique Carifesta Nuits d'Afrique Jamaica Day Journée familiale Trinidad et Tobago	Février 1997 Avril 1997 Juin 1997 Juillet 1997 Juillet 1997 Juillet 1997	Le service a soutenu en 1997 le projet d'exposition « L'Afrique et la lettre », à l'intérieur des activités entourant le Mois de l'histoire des Noirs.  Des activités soutenues par le service ont été réalisées en 1997 par l'organisme Vues d'Afrique.  Le 28 juin dernier, la Carifesta s'est tenue à Montréal. Cet événement à fort potentiel récréo-touristique a attiré au moins 40 000 personnes (spectateurs et participants) à son défilé. De 5000 à 8000 personnes ont ensuite participé au rassemblement au Champ-de-Mars.  L'événement Nuits d'Afrique, tenu du 7 au 20 août 1997, a attiré près des 5000 personnes à son volet extérieur qui comprend les spectacles présentés à la place Émilie-Gamelin.  Le Jamaica Day, tenu le 26

		<p>juillet dernier, comportait une fête populaire au parc Van Horne et un spectacle en soirée à l'aréna Bill-Durnan. Cette fête a rejoint environ 3000 personnes, principalement de la communauté jamaïcaine.</p> <p>Tous ces événements se réalisent en collaboration avec les organismes partenaires et d'autres services de la Ville, soit Parcs, Jardins et Espaces verts, Propreté, Sports, Loisirs et Développement social ainsi que le Secrétariat administratif.</p>
<p>Soutenir la communauté chinoise dans l'organisation d'événements dans le quartier chinois :</p> <p>Festival de la Nouvelle Lune Double Dix</p>	<p>Octobre 1997 Octobre 1997</p>	<p>Le Festival de la Nouvelle Lune a eu lieu les 16 et 17 août 1997. Il a rejoint près de 6000 personnes des diverses communautés asiatiques. Cette activités rejoint de plus en plus l'ensemble de la population.</p> <p>La fête du Double Dix s'est déroulée le 5 octobre 1997. Des centaines de personnes de la communauté chinoise de la région métropolitaine y ont participé.</p>

### Immeubles

<b>Actions</b>	<b>Échéancier</b>	<b>Réalisations</b>
<p>Favoriser l'embauche d'étudiants issus des CE par le biais de stages rémunérés (50%).</p>	<p>Juillet 1997</p>	<p>Quant à l'embauche d'étudiants issus des CE, à la suite des annonces de poste de stagiaires dans les bureaux Accès Montréal, six des</p>

		douze personnes qui ont répondu à l'appel étaient d'origines différentes.
Ajouter un volet « communautés ethnoculturelles » à notre programme d'accueil des nouveaux employés (PARRAIN) et le mettre en application.	Décembre 1997	Le service a organisé des séances d'information à l'intention des nouveaux employés (exclusivement des étudiants) les renseignant sur leurs droits, leurs devoirs et les ressources à leur disposition au sein de l'organisation.

Office municipal d'habitation de Montréal (OMHM)

<b>Actions</b>	<b>Échéancier</b>	<b>Réalisations</b>
Faire les démarches nécessaires en vue de mettre en oeuvre un programme d'accès à l'égalité, dans le but d'assurer une représentation équitable des membres des groupes victimes de discrimination dans tous les emplois de l'organisation.	Décembre 1997	Les démarches en vue de mettre en oeuvre le programme d'accès à l'égalité sont toujours en cours d'élaboration. Cette action reste une préoccupation pour le Service du personnel de l'OMHM. Parmi les employés embauchés cette année, on retrouve des personnes originaires du Liban, de l'Amérique latine et des Antilles.
Élaborer un projet d'accueil des nouveaux résidents provenant des pays arabes à l'habitation Thomas-Chapais.	Décembre 1997	Ce projet n'a pu être mis de l'avant en 1997, faute de ressources.

Secrétariat administratif

<b>Actions</b>	<b>Échéancier</b>	<b>Réalisations</b>
Mettre en place un nouveau service institutionnel d'interprétariat, Réseau d'aide volontaire interculturelle (RAVI), et en assurer le suivi	Mars 1997	Le RAVI comptait à la fin de 1997, 100 membres bénévoles parlant 18 langues. Une affiche et un carton de promotion ont été produits, et

		le lancement officiel du réseau a eu lieu au cours d'une cérémonie dans le contexte de la Semaine de la citoyenneté en novembre 1997. Au courant de 1997, près de 60 interventions de concert avec ce service ont été comptabilisés.
--	--	--

### Sécurité du revenu

<b>Actions</b>	<b>Échéancier</b>	<b>Réalisations</b>
Implanter des projets adaptés aux communautés ethnoculturelles en utilisant le Fonds régional d'aide à l'innovation et à l'expérimentation (FRAIE), comme le Minority Apprentice Project.	Continu	7 projets au total ont été acceptés en 1997 en vertu du FRAIE. Ces projets se sont déroulés dans les organismes suivants : ALPA, cégep Bois-de-Boulogne, Centre NARIVE, Compétences interculturelles, Hirondelle, MAP et SORIF. Quelque 260 personnes y ont participé. Trois projets touchent particulièrement les membres de la communauté haïtienne, un s'adresse directement aux minorités visibles et un autre, aux nouveaux arrivants.
Poursuivre le partenariat avec les corporations intermédiaires de travail (CIT) : Ateliers de recycleurs Les productions Cité ouverte 2002 Les productions Cinéspec *ROMEL La corbeille Bordeaux-Cartierville *L'Hirondelle Centre d'initiatives pour le	Continu	Les ententes partenariales avec les corporations intermédiaires de travail (CIT) qui travaillent auprès des CE se sont poursuivies en 1997. L'évaluation des performances en matière de placement en emploi de la clientèle immigrante, commencée en 1996-1997, se poursuivra jusqu'au 31 mars 1998. Dans ce même objectif,

<p>développement communautaire l'Unité Renaissance Montréal Les habitations communautaires de Côte-des-Neiges</p>		<p>les SEMO seront aussi évalués en mai-juin 1998. Par rapport aux CIT, des 508 participants, environ 220 sont des immigrants qui, en bonne partie, sont au Canada depuis moins de trois ans. Parmi les groupes ethnoculturels, on trouve des Haïtiens, des Latino-américains et des Asiatiques. Bien qu'on dénote l'abandon de certains prestataires en cours de route, soit à cause de difficultés de compréhension de la langue française et d'attitudes culturelles différentes, les plateaux de travail dans les CIT ont permis à environ 30 % des participants d'intégrer le marché du travail ou encore d'effectuer un retour aux études.</p>
<p>Favoriser l'utilisation du programme « Expérience de travail » (EXTRA) pour la clientèle immigrante.</p>	<p>Continu</p>	<p>On constate déjà une forte participation de la clientèle immigrante à la mesure EXTRA, surtout dans les projets gérés par le MRCI. Toutefois, aucune analyse statistique n'a été faite pour connaître le pourcentage des 1915 postes en cours occupés par des immigrants.</p>

Sports, loisirs et développement social

<b>Actions</b>	<b>Échéancier</b>	<b>Réalisations</b>
<p>Soutenir les activités de loisirs de l'Association des jeunes de la Petite-Bourgogne « Youth in Motion », dans le contexte du programme</p>	<p>Continu</p>	<p>Une aide financière a été octroyée à l'organisme « Youth in Motion en vertu du programme Jeunesse 2000. La Ville apporte également un</p>

<p>Jeunesse 2000, afin de promouvoir le rapprochement interculturel entre les jeunes, région du Sud-Ouest.</p>		<p>soutien professionnel et logistique. En 1997, des activités ont eu lieu en vue de réunir les jeunes. Ces rencontres ont attiré pas moins de 50 jeunes. Plusieurs organismes du milieu collaborent étroitement à l'organisation de ces rencontres. Il y a une meilleure participation des jeunes à ce projet de rapprochement et de sensibilisation comparativement aux années antérieures.</p>
<p>Réaliser des fêtes de quartier qui mettent en valeur le pluralisme ethnoculturel montréalais (Festival de la Petite-Bourgogne, Festi-Pointe, Journée Trinidad et Tobago), région du Sud-Ouest.</p>	<p>Printemps et été 1997</p>	<p>Ces fêtes de quartier, Festival de la Petite-Bourgogne, Festi-Pointe et la Journée Trinidad et Tobago, tenues respectivement les 22 mai, 7 juillet et 23 août 1997, ont attiré des personnes de diverses origines ethnoculturelles, particulièrement jamaïcaine, latino-américaine, asiatique, indienne (du sud) de Trinidad et Tobago. Ce pluralisme se voit aussi dans les spectacles présentés à l'occasion des activités entourant ces fêtes de quartier.</p>

## Bilan des réalisations. Plan d'action institutionnel en matière d'affaires interculturelles

**1998**

Contentieux

Actions	Échéancier	Réalizations
Continuer d'offrir les services d'interprètes à la cour municipale, dans 54 langues	Continu	Il y a une obligation légale de fournir un service d'interprètes dans le processus judiciaire. Ainsi, de janvier à octobre 1998, la cour municipale a offert la traduction simultanée 1813 fois pour un total de 72 langues différentes.
Reconduire le Programme de soutien à l'interculturalisme pour la mise en valeur du potentiel interculturel montréalais, administré conjointement par la Ville et le ministère de la Culture et des Communications.	Avril 1998	<p>Le Programme de soutien à l'interculturalisme 1998-1999 en est à sa 6<sup>e</sup> année. Les points marquants de cette année ont été :</p> <p>La qualité des projets soumis Le nombre record de projets retenus par le jury en vue de subventions</p> <p>En effet, 34 des 35 projets soumis ont été jugés admissibles au programme. De ce nombre, 20 projets, dont 7 provenant de communautés ethnoculturelles, recevront une subvention. Pour assurer l'accès du programme à un plus grand nombre d'organismes et pour favoriser le développement d'une plus grande autonomie financière, le programme prévoit qu'un organisme peut être subventionné au maximum deux fois en trois ans. Il y a de plus en plus d'organismes des réseaux</p>

		<p>établis qui soumettent des projets, surtout en développement de clientèles, qu'ils ne pourraient pas financer autrement. On peut donc présumer que les projets réalisés au cours de l'année 1998-1999 connaîtront un grand succès auprès d'un vaste public et que l'attrait de ces projets auprès d'une population diversifiée permettra d'atteindre les objectifs signifiés.</p>
<p>Intégrer dans le programme des maisons de la culture des activités et des spectacles produits par des artistes s'identifiant aux CE de manière à refléter la diversité sociodémographique de chacune des régions. (Voir Maison de CDN)</p>	<p>Continu</p>	<p>De façon générale, près de 10 % des activités programmées dans les maisons de la culture proviennent de productions réalisées par des organismes ou des artistes s'identifiant aux communautés ethnoculturelles. Dans certaines régions, où le taux de la population issue des CE est plus élevé, ce pourcentage peut varier entre 26 % et 30 %.</p> <p>Dans RDP – Pointe-aux-Trembles, les activités liées à Vues d'Afrique ont rejoint plus de 5100 personnes.</p>

### Culture

<b>Actions</b>	<b>Échéancier</b>	<b>Réalisations</b>
<p>Soutenir la communauté noire dans l'organisation d'événements culturels annuels ayant pour but de promouvoir la contribution de cette communauté à la société montréalaise :</p> <p>Mois de l'histoire des Noirs Vues d'Afrique</p>	<p>Février 1998 Avril 1998 Juin 1998</p>	<p>Tous ces événements se réalisent en collaboration avec les organismes partenaires. Plusieurs service de la Ville offrent un soutien d'ordre professionnel et logistique, soit Culture, Direction générale par le biais de la DAI et de la</p>

<p>Carifesta Nuits d'Afrique Jamaica Day Journée familiale Trinidad et Tobago</p>	<p>Juillet 1998 À confirmer Juillet 1998</p>	<p>Division des Communications, Parcs, Jardins et Espaces verts ainsi que Sports, Loisirs et Développement social.</p> <p>À l'occasion du Mois de l'histoire des Noirs, plusieurs activités (spectacles, conférences) se sont tenues dans toutes les maisons de la culture ainsi qu'au Centre d'histoire de Montréal. De plus, de nombreux renseignements relatifs au Mois, tel que le Calendrier 1998, la programmation des activités et les personnalités du mois, étaient présentés sur le site WEB de la Ville intitulé « vitrine-sur-montreal.qc.ca/histoire des noirs ».</p> <p>De plus, la Bibliothèque de Montréal a préparé le « Choix des livres à l'intention des adultes et des jeunes – Les communautés noires d'ici et d'ailleurs », une bibliographie d'œuvres littéraires, de romans, de recueils de poésie et de documentaires tant québécois qu'étrangers sur une variété de sujets et de lieux. Cette bibliographie a pour but de mieux faire connaître les communautés noires ainsi que leur apport culturel, historique, social et économique à la société québécoise. Cette bibliographie était disponible sur le site WEB de Bibliothèque de Montréal et les ouvrages proposés se trouvaient dans le réseau des</p>
---	--	--

		<p>bibliothèques de la Ville.</p> <p>Vues d’Afrique, événement composé de plusieurs types d’activités (cinéma, exposition, colloque, animation extérieure), s’est tenu du 20 avril au 3 mai 1998. Il a attiré près de 100 000 participants aux activités qui se sont tenues en salles et à la programmation extérieure qui a eu lieu à la place du marché Maisonneuve et au Théâtre de Verdure du Parc Lafontaine.</p> <p>Les activités reliées à la Carifesta sont multiples. Notons, en préparation du défilé, la tenue au centre Bill Durnam de concours de costumes et de danses qui s’adressent à divers groupes d’âge. Quelque 2000 personnes sont rejointes par ces activités qui s’étalent sur plusieurs semaines en mai et juin. Pour sa part, le défilé de la Carifesta, tenu le 27 juin, a attiré quelque 40 000 personnes (spectateurs et participants). Cet événement offre un grand potentiel de croissance au point de vue culturel et récréotouristique. Bien que ce soit surtout des personnes originaires des Caraïbes qui ont pris part à l’événement, on remarque une participation toujours plus grande de l’ensemble de la population montréalaise. À cette occasion, Montréal reçoit de très nombreux participants et visiteurs provenant de l’Ontario</p>
--	--	---

		<p>et des États-Unis.</p> <p>Le 12<sup>e</sup> événement Nuits d'Afrique s'est tenu du 16 au 26 juillet 1998. Avec une participation de plus ou moins 40 000 personnes de tous les groupes d'âge, le renom de cet événement toujours en croissance n'est plus à faire.</p> <p>Le Jamaica Day, tenu le 25 juillet dernier, comportait une fête populaire au parc Van Horne. Cette fête a rejoint environ 4000 personnes, principalement de la communauté jamaïcaine.</p> <p>La journée familiale Trinidad et Tobago s'est déroulée au parc Angrignon le 26 juillet 1998. Près de 8000 personnes ont participé à cette journée.</p>
<p>Soutenir les communautés chinoise et vietnamienne dans l'organisation d'événements culturels dans le quartier chinois :</p> <p>Fête du Têt</p> <p>Festival de la Lune d'automne</p> <p>Double Dix</p>	<p>Février 1998</p> <p>Août 1998</p> <p>Octobre 1998</p>	<p>Le festival de la Lune d'automne s'est tenu les 8 et 9 août 1998.</p> <p>La fête du Double Dix s'est déroulée le 10 octobre 1998. Ces fêtes, qui sont initialement célébrées par les communautés vietnamienne et chinoise, rejoignent des milliers de personnes des diverses communautés asiatiques.</p>

### Développement économique

<b>Actions</b>	<b>Échéancier</b>	<b>Réalisations</b>
<p>Poursuivre la série de rencontres portant sur les façons de procéder liées à la politique d'approvisionnement de la Ville,</p>	<p>Décembre 1998</p>	<p>Le service a ralenti le rythme des rencontres d'information en 1998. La réalisation du colloque sur la diversité ethnoculturelle</p>

<p>de même que sur le rôle du commissaire en développement économique. Au cours du premier semestre, quatre rencontres seront organisées, dont deux avec les communautés asiatiques, une avec la communauté libanaise et une autre avec la communauté indienne.</p>		<p>en novembre 1997 a permis de rejoindre diverses associations d'affaires. Les rencontres prévues en 1998 avec les communautés asiatiques, indienne et libanaise ont été reportées au début de 1999.</p> <p>La rencontre avec la communauté libanaise est prévue à la fin de janvier, alors que celle qui doit se tenir avec la communauté indienne est prévue au début de février.</p> <p>L'organisme Symposium, regroupant des jeunes entrepreneurs de diverses origines, est intéressé à participer à une rencontre à la fin de février. Ces rencontres répondent aux besoins d'information de la communauté d'affaires. Les participants de la Ville apprécient cette occasion de mieux connaître les regroupements des CE et d'établir des liens avec ceux-ci. À cet effet, la collaboration du Service de l'approvisionnement et du soutien technique est apprécié.</p>
<p>Poursuivre le programme « Persévérance scolaire » mis en place en 1996 par le Service, en collaboration avec les services municipaux et deux commissions scolaires : CECM et CEPGM. Au cours de 1998, 40 stages sont prévus et 2000 jeunes, principalement des CE, devraient être rejoints.</p>	<p>Décembre 1998</p>	<p>Le programme de persévérance scolaire est une contribution municipale significative à la lutte contre l'abandon scolaire. Afin d'augmenter l'employabilité des jeunes et d'encourager la persévérance aux études, trois moyens sont mis de l'avant : stages d'observation et d'exploration</p>

		<p>de carrières en milieu de travail, conférences carrières données par des employés municipaux et visite des services municipaux.</p> <p>En vertu du programme de persévérance scolaire, 1700 élèves des 3<sup>e</sup>, 4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> secondaire ont été joints en 1998 par des conférences carrières, des mini-stages et des visites de services municipaux.</p> <p>40 mini-stages d'observation et d'exploration de carrières ont eu lieu dans les services municipaux. 50 conférences carrières ont été prononcées dans des domaines variés. Près de 80 % des jeunes participants étaient issus des CE.</p>
<p>Traiter, relativement aux transactions immobilières, des requêtes de vente de terrain ou d'immeuble, à des fins d'utilisation par des organismes des CE. Une attention particulière est portée aux besoins de nature culturelle qui sont exprimés.</p>	<p>Décembre 1998</p>	<p>Cette mesure fait partie des activités courantes du service. Le service reçoit régulièrement des demandes d'achat de terrains ou de bâtiments pour y établir des centres communautaires ou des lieux de culte. Dans le contexte de la mise à jour du plan d'urbanisme présentement en cours, le service réalise une étude exposant l'état de la situation quant à la présence des diverses confessions religieuses sur le territoire et des besoins en matière de lieux de culte. Cette étude, qui se terminera en 1999, permettra de mieux orienter les actions futures de la Ville.</p>

## Grefe

<b>Actions</b>	<b>Échéancier</b>	<b>Réalisations</b>
Assurer un soutien professionnel et administratif au CARIM dans la planification, l'organisation et le suivi de ses activités.	Continu	La collaboration du CARIM dans la production des programmes d'activités des commissions permanentes du conseil n'a pas pu être établie, faute de ressources.

## Sécurité du revenu

<b>Actions</b>	<b>Échéancier</b>	<b>Réalisations</b>
Rendre accessible la mesure EXTRA à la clientèle immigrante.	Décembre 1998	Cette mesure de préemployabilité est intéressante pour les immigrants puisqu'elle leur permet de se familiariser avec les us et coutumes de la société québécoise. Cependant, comme le programme relève dorénavant d'Emploi-Québec, la Ville n'assume donc plus le suivi de ce volet de programmation.
Mettre en place un projet d'insertion : « Montréal espoir jeunesse », dont la première phase permettra à 50 jeunes Montréalais d'effectuer un stage de longue durée dans les services municipaux, dans une vingtaine de métiers manuels. « Montréal espoir jeunesse » a pour objectif que les jeunes de diverses origines ethnoculturelles combient entre 30 et 40 % des places de stage offertes. À partir de 1998-1999, ce projet devrait accueillir 200 jeunes chaque année.	1998-1999	En vertu d'ententes conclues en décembre 1998 avec les gouvernements du Canada et du Québec, la Ville de Montréal offre, en 1999, 50 stages rémunérés d'une durée de 26 semaines en milieu de travail, à des jeunes de 18 à 30 ans qui sont sans emploi.  Trois services participent au projet : Parcs, Jardins et Espaces verts, travaux publics et Environnement et Approvisionnement et Soutien technique.  Pour réaliser les stages et

		permettre aux jeunes de suivre un cheminement profitable, la Ville s'est adjoint deux organismes partenaires : le Centre Génération Emploi et le Programme d'initiation au travail. Ce projet pilote a reçu une contribution financière des gouvernements du Canada et du Québec totalisant 633 000 \$. Par ailleurs, le projet est soumis au PAECC.
Poursuivre l'implantation de projets adaptés aux CE en utilisant le FRAIE (Fonds régional d'aide à l'innovation et à l'expérimentation).	Décembre 1998	En vertu du fonds régional d'aide à l'innovation et à l'expérimentation, la clientèle immigrante est admissible à tous les projets acceptés. Cependant, cinq projets ont été acceptés pour répondre à leurs besoins. Des projets en entrepreneurship, en recherche d'emploi, en alpha-francisation et en formation micro-informatique sont offerts par le biais des centres locaux d'emploi du ministère de la Solidarité sociale aux personnes issues des CE. Comme le programme relève dorénavant d'Emploi-Québec, la Ville n'assume donc plus le suivi de ce volet de programmation.

Sports, loisirs et développement social

<b>Actions</b>	<b>Échéancier</b>	<b>Réalisations</b>
Collaborer à la réalisation des clubs de vacances interculturels pour adolescents dans le quartier de la Petite-Patrie, en collaboration avec la Table de concertation, le Bureau de la communauté chrétienne des	Été 1998	Deux organismes, le Bureau de la communauté chrétienne des Haïtiens de Montréal (BCCHM) et le Service des loisirs de Sainte-Bernadette, région de Rosemont – Petite-Patrie, ont été soutenus par la Ville dans

<p>Haïtiens de Montréal (BCCHM) et le Service des loisirs Sainte-Bernadette, région de Rosemont – Petite-Patrie.</p>		<p>l'organisation de clubs de vacances pour jeunes, et ce, tant en ce qui concerne l'attribution de locaux et de matériel que l'encadrement du personnel. Une cinquantaine de jeunes de 6 à 17 ans ont pris part aux clubs de vacances au cours de l'été 1998.</p>
<p>Réaliser des activités répondant aux besoins de la clientèle des CE en matière de sécurité urbaine, en collaboration avec Tandem Montréal, dans les quartiers à forte concentration ethnique, région de Villeray – Saint-Michel – Parc-Extension, de Côte-des-Neiges – Notre-Dame-de-Grâce et du Sud-Ouest.</p>	<p>Continu</p>	<p>Le programme Tandem Montréal est un programme de prévention du crime dont la clientèle est constituée de l'ensemble de de la population montréalaise. Tandem Villeray – Saint-Michel – Parc-Extension a rencontré des personnes issues des CE, dont une part importante de nouveaux arrivants, par le biais des activités des centres de francisation (COFI). De plus, le Service des sports, des loisirs et du développement social a participé dans les secteurs Saint-Michel et Parc-extension, à l'organisation d'activités au cours de la Semaine nationale de la citoyenneté. L'ensemble des activités ont permis de rejoindre quelque 1400 personnes, dépassant de beaucoup l'objectif visé de 1000 personnes.</p> <p>Compte tenu de la grande diversité ethnoculturelle des citoyens de CDN-NDG, le programme Tandem ne cible pas de CE particulières. Le programme s'adresse à l'ensemble de la population du quartier. Par ailleurs, les interventions sont adaptées aux besoins des personnes.</p>

Continuer le programme de développement du leadership dans Côte-des-Neiges – NDG, en vue d’inciter les jeunes utilisateurs à devenir des aides-animateurs, région de CDN – NDG.	Continu	Des programmes de développement de leadership sont offerts par plusieurs organismes partenaires. Un grand nombre d’organismes partenaires offrent des possibilités d’emploi dans les domaines des sports, des loisirs et du développement social. La formation a atteint plus d’une centaine d’adolescents et de jeunes adultes issus de diverses CE.
Soutenir le Centre de ressources de la communauté noire, dans le contexte du projet « Holistic », région de CDN – NDG. (Voir BCRC)	Continu	Ce projet, qui soutient les initiatives de plusieurs groupes de la communauté noire anglophone, reçoit un soutien matériel et financier de la Ville. Cette activité destinée aux enfants, aux adolescents et aux jeunes adultes est mise en œuvre en collaboration avec les universités McGill et Concordia.

### Urbanisme

<b>Actions</b>	<b>Échéancier</b>	<b>Réalisations</b>
Refléter la réalité pluriculturelle dans la toponymie des lieux, en s’assurant d’une mise à jour de la banque de noms, et dans le choix des noms que le service recommande à la suite des requêtes émanant des citoyens.	Continu	En 1998, 12 noms de personnalités d’origines autre que canadienne, québécoise, française ou britannique, sur un total de 26, ont été rajoutés à la banque toponymique de la Ville de Montréal. La Ville a procédé à l’adoption des dénominations suivantes : parc Carmella-Galardo-Frascarelli, rue Lily-Simon, parc de la Petite-Italie, parc Nelson-Mandela, parc Rose-Pesotta, rue Louis-Donolo, parc Ludmilla-Chiriaeff, et parc Albert-Malouf.

<p>Assurer la mise en valeur de certains secteurs de la ville en tenant compte de la réalité cosmopolite des quartiers et en encourageant la participation des représentants de diverses CE dans la définition des priorités d'aménagement.</p> <p>Approbation du plan de développement du quartier chinois par le comité exécutif (plan élaboré en concertation avec les représentants de la communauté chinoise). Le dépôt au conseil municipal est prévu au printemps 1998.</p>	<p>Juin 1998</p>	<p>Le plan de développement du quartier chinois a été adopté par le comité exécutif au printemps de 1998 et déposé pour information au conseil municipal. Deux portiques chinois ont été réalisés en novembre 1998 sur le boulevard Saint-Laurent. Bien que non prévue, initialement, cette réalisation rejoint les objectifs du Plan de développement du quartier chinois eu égard à la visibilité du quartier chinois.</p> <p>Les portiques font partie d'un important volet de coopération internationale entre Montréal et Shanghai puisque le design et les techniques traditionnels ont été l'œuvre d'artisans chinois. D'autres réalisations sont prévues en 1999, soit l'éclairage et les mesures de protection des portiques, l'amélioration de l'éclairage sur rue dans le quartier chinois et l'implantation de feux de circulation. De plus, d'autres interventions d'aménagement sur le domaine public sont prévues dans le programme triennal d'immobilisations (PTI) de 1999-2001</p>
--	------------------	--

**Ville de Montréal « Construire ensemble. Plan triennal 2000-2001-2002. Interventions en relations interculturelles. Une ville à l'image du monde », 2000.**

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

Objectif stratégique 1 : Faire connaître l'Administration municipale aux nouveaux arrivants et favoriser leur accès aux services municipaux.

<b>Objectifs opérationnels</b>	<b>Projets d'interventions</b>	<b>Résultats attendus</b>	<b>Services</b>	<b>Échéancier</b>
Poursuivre le développement du Réseau d'aide volontaire des interprètes (RAVI)	Rencontres d'informations sur le RAVI pour promouvoir son utilisation	Réalisation d'une deuxième phase de la tournée des services de première ligne	DG-BAI Tous les services de première ligne	2000
		Réalisation de 9 rencontres auprès des gestionnaires du SSLDS, du Contentieux et de la Sécurité du revenu	DG-BAI Contentieux, Sécurité du revenu et SSLDS	2000
	Élaboration de mécanismes de recrutement de nouveaux membres et mise en marche de ce recrutement	Augmentation de la représentation linguistique du RAVI en tenant compte des langues parlées par les nouveaux arrivants.	DG-BAI Tous les services	2000-2001-2002

	Réalisation de trois ateliers de formation sur l'interprétation à l'intention des membres du RAVI	<p>Accessibilité à 75% des membres du RAVI.</p> <p>Clarification des rôles des membres du RAVI comme interprètes linguistiques et culturels au sein de l'administration municipale.</p> <p>Partage des expériences vécues au cours des trois dernières années.</p>	DG-BAI Tous les services	2000
	<p>Soutien à l'organisation du troisième congrès international du réseau « Un maillon essentiel », intitulé <i>L'interprétation en milieu social ou la complexité d'une profession</i> sur l'interprétation qui aura lieu à Montréal du 22 au 26 mai 2001. Ce congrès est organisé par la Régie régionale de la Santé et des Services sociaux de Montréal-Centre en collaboration avec les partenaires du milieu.</p>	Développer des liens entre la Ville et le réseau d'interprétation « Un maillon essentiel ».	DG-AI Contentieux et SSLDS	2000-2001

	Soulignement du 5 <sup>e</sup> anniversaire du RAVI par une activité de reconnaissance pour les membres du RAVI et un article de promotion dans <i>Montréalités</i> .	Valorisation de la contribution des membres du RAVI et aide à une meilleure connaissance de ce service à l'ensemble des employés de la Ville.	DG-BAI DG-Comm.	2002
--	---	---	--------------------	------

Objectif stratégique 3 : Soutenir les nouveaux arrivants en difficulté d'intégration

<b>Objectifs opérationnels</b>	<b>Projets d'interventions</b>	<b>Résultats attendus</b>	<b>Services</b>	<b>Échéancier</b>
Soutenir l'intégration sociale et l'organisation communautaire des communautés d'intégration récente	Mise sur pied d'activités de sensibilisation et d'information sur les différents aspects de la vie municipale	Réalisation d'activités auprès de 10 groupes	DG-BAI Services concernés	2001-2002

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

Objectif stratégique 1 : Améliorer la coordination des interventions de la Ville visant l'intégration socio-économique des nouveaux arrivants et des membres des communautés ethnoculturelles

<b>Objectifs opérationnels</b>	<b>Projets d'interventions</b>	<b>Résultats attendus</b>	<b>Services</b>	<b>Échéancier</b>
Réactiver le comité interservices d'insertion socio-économique des membres des CE et des immigrants	Établissement du diagnostic des diverses interventions de la Ville en matière d'intégration socio-économique	Obtention d'un portrait global des différentes interventions de la Ville relatives aux organismes oeuvrant auprès des CE.	DG-BAI DG-Comité du maire sur les quartiers sensibles, Personnel SDÉU, SSLDS	2000

Objectif stratégique 2 : Augmenter la proportion des membres des communautés ethnoculturelles dans l'embauche et la promotion au sein de la fonction publique municipale.

<b>Objectifs opérationnels</b>	<b>Projets d'interventions</b>	<b>Résultats attendus</b>	<b>Services</b>	<b>Échéancier</b>
Optimiser l'atteinte des résultats corporatifs, au niveau du Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les CC (PAE-CC)	Mise en oeuvre du Plan d'action 2000 du PAE à l'intention des femmes et des CC	Voir le plan d'action du PAE	Personnel Tous les services	2000-2001
Rendre les gestionnaires imputables des résultats de l'implantation du PAE-CC dans leurs services respectifs	Mise en place de directives et de mécanismes favorisant l'intégration de l'atteinte des résultats corporatifs du PAE-CC dans l'évaluation du rendement des directeurs de services	Conformité au niveau de l'atteinte des résultats corporatifs visés pour l'ensemble des directeurs et directrices de services	Direction générale Personnel	2001
Développer une meilleure connaissance des réseaux formels et informels de la Ville chez le personnel membre de CE	Mise en oeuvre d'un projet expérimental de mentorat pour des postes de professionnels et de cadres supérieurs	Conception du projet et proposition	Personnel DG-BAI	2000
		Mise en oeuvre du projet	Personnel	2001
		Participation de 10 employés issus des CE au projet-pilote	Personnel	2002

Objectif stratégique 4 : Élaborer et mettre en oeuvre des stratégies d'intervention auprès des clientèles les plus démunies des communautés ethnoculturelles

<b>Objectifs opérationnels</b>	<b>Projets d'interventions</b>	<b>Résultats attendus</b>	<b>Services</b>	<b>Échéancier</b>
Intégrer, dans le cadre de la renégociation de l'entente spécifique du CRDIM, concernant les entreprises d'insertion, des orientations en lien avec les CE, en particulier les minorités visibles.	Participer au comité de gestion de l'entente complémentaire sur les entreprises d'insertion en collaboration avec les partenaires suivants : CEIQ, CRDIM, Fonds de lutte contre la pauvreté, Emploi-Québec et le ministère des Affaires municipales et de la Métropole.	Mise en place d'une approche d'intervention plus structurée auprès des CE	DG-BAI DG-Comité du maire sur les jeunes	2000
		Sensibilisation des entreprises d'insertion et des bailleurs de fonds aux problématiques spécifiques quant à l'intégration en emploi des membres de CE	DG-BAI DG-Comité du maire sur les jeunes	2000-2001
		Amélioration du taux de placement en emploi des membres des CE à la fin des stages dans les entreprises d'insertion	DG-BAI DG-Comité du maire sur les jeunes	2001-2002

<p>Collaborer aux efforts des instances gouvernementales relativement aux interventions visant les jeunes des CE et en particulier ceux des minorités visibles.</p>	<p>Participation aux travaux du comité pour l'insertion et le maintien en emploi des jeunes des minorités visibles d'Emploi-Québec, de la Table de concertation du Fonds pour les jeunes des minorités visibles du MRCI et du Comité des partenaires du Fonds</p>	<p>Soutien aux organismes rejoignant les clientèles visées et collaboration à la réalisation de projets issus de la table</p>	<p>DG-BAI</p>	<p>2000 (2001-2002) *La réalisation du projet d'intervention de l'année indiquée entre parenthèse est sujette à l'évaluation des résultats atteints l'année précédente</p>
	<p>Participation à l'élaboration d'une stratégie afin de s'assurer qu'une part du Fonds Jeunesse Québec soit dédiée à des projets destinés aux jeunes des CE et des MV. (Québec Pluriel)</p>	<p>En lien avec les partenaires impliqués, soutien d'un maximum de projets d'insertion sociale, communautaire, culturelle et professionnelle, pour les jeunes des CE et des MV.</p> <p>Projets d'employabilité permettant aux jeunes des CE noires anglophones et allophones, l'apprentissage du français et l'acquisition de compétences transférables sur le marché du travail</p>	<p>DG-BAI DG-Comité du maire sur les jeunes</p>	<p>2001-2002</p>

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

Objectif stratégique 1 : Assurer la représentation des points de vue dans la planification des orientations de développement à Montréal

<b>Objectifs opérationnels</b>	<b>Projets d'interventions</b>	<b>Résultats attendus</b>	<b>Services</b>	<b>Échéancier</b>
Augmenter la représentativité des membres des CE dans les instances consultatives et décisionnelles (comités consultatifs, commissions, comités du maire) ainsi que dans les conseils d'administration des sociétés paramunicipales.	Finalisation du projet de recherche sur la participation des membres des CE au sein des instances consultatives et décisionnelles relevant de la Ville ou en lien avec la Ville. Le projet de recherche est réalisé par madame Carolle Simard de l'UQAM dans le cadre de projets de recherche du « Centre de recherche interuniversitaire de Montréal sur l'immigration, l'intégration et la dynamique urbaine ». Obtention d'un portrait de la situation et détermination des besoins supplémentaires d'études	Identification des instances consultatives, décisionnelles et des secteurs ou la représentativité des membres des CE pourrait être améliorée.	DG-BAI Les différents services impliqués dans les nominations de membres au sein des organismes étudiés	2000

	<p>Suite aux conclusions de cette étude, évaluation de la pertinence de procéder à des correctifs ou à des incitatifs pour l'augmentation de la représentativité des CE dans ces instances</p>	<p>Prise en considération des particularités des instances et des processus de nominations pour l'amélioration, s'il y a lieu, de la représentativité des membres des communautés à l'occasion des renouvellements de mandats.</p> <p>Sensibilisation des décideurs responsables des nominations à l'état de la situation et aux correctifs ou incitatifs qui peuvent être envisagés.</p>	<p>DG-BAI Les différents services impliqués dans les nominations de membres au sein des organismes étudiés</p>	<p>2000</p>
	<p>Évaluation de l'avis du Service du contentieux quant à la validité de constituer des listes de candidatures pour favoriser la nomination de membres des CE au sein de diverses instances</p>	<p>Atteinte de l'objectif visé tout en respectant la <i>Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels</i> (LRQ, c. A-2.1)</p>	<p>DG-BAI Contentieux et Greffe</p>	<p>2000</p>

	En tenant compte de l'avis du Service du contentieux, élaboration d'une procédure visant à constituer une ou des listes de candidatures pour favoriser la nomination de membres des CE au sein des diverses instances consultatives et décisionnelles	Élaboration d'une procédure générale qui puisse tenir compte des particularités de diverses instances visées.  Soutien des décideurs lors des processus de nomination aux postes dans diverses instances consultatives et décisionnelles	DG-BAI Les différents services impliqués dans les nominations de membres au sein des organismes étudiés	2001
	Appel de candidatures	Soutien au réseautage des membres des CE au sein de l'administration municipale dans le contexte de nominations à des instances consultatives et décisionnelles.	DG-BAI DG-Comm.	2001
Travailler à augmenter la représentativité des membres des CE dans divers lieux stratégiques ou la Ville est partenaire.	Collaboration en vue de s'assurer de la participation des organismes oeuvrant auprès des jeunes des CE et des minorités visibles aux activités du Forum Jeunesse du CRDIM	Participation des jeunes issus des CE et des MV aux activités du Forum Jeunesse du CRDIM et maintien de leur représentativité à l'instance électorale du Forum Jeunesse  Prise en compte des besoins des jeunes des CE et	Comité du maire sur les jeunes SSLDS DG-BAI	2000-2001-2002

		des MV dans la mise en place du Plan d'action jeunesse du Forum Jeunesse du CRDIM		
--	--	---	--	--

Objectif stratégique 2 : S'assurer que l'offre de service locale tienne compte de la diversité des besoins de la population des quartiers et traduire dans la gestion territoriale les engagements de la Ville en matière de relations interculturelles

<b>Objectifs opérationnels</b>	<b>Projets d'interventions</b>	<b>Résultats attendus</b>	<b>Services</b>	<b>Échéancier</b>
Augmenter la participation des membres des CE dans les instances consultatives locales (conseils de quartiers, etc.)	Réalisation du plan d'action 2000-2001 du SRC concernant la participation des citoyens aux conseils de quartier	Élargissement de la participation des citoyens aux assemblées des conseils de quartier, incluant les personnes issues de CE.	SRC	2000-2001

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

Objectif stratégique 2 : Promouvoir le rapprochement et la compréhension mutuelle à travers le développement culturel

<b>Objectifs opérationnels</b>	<b>Projets d'interventions</b>	<b>Résultats attendus</b>	<b>Services</b>	<b>Échéancier</b>
Assurer la représentativité de la production des CE dans les programmations des maisons de la Culture	Poursuivre une programmation itinérante d'un quartier à l'autre pour une meilleure connaissance des diverses présentations par un échange entre maisons de la culture	Invitation aux publics provenant de différents quartiers  Promotion des produits culturels des CE auprès des populations de différents quartiers	Culture DG-BAI	2000-2001-2002

		Décentralisation par rapport au lieu d'origine		
Soutenir les nouveaux événements culturels de calibre professionnel dans le cadre du volet Soutien aux événements culturels en développement. Ce soutien vise à favoriser l'émergence et le développement de nouveaux événements de calibre professionnel tout en encourageant la tenue de ceux-ci dans les divers quartiers de la ville	Augmentation du rayonnement dans les quartiers et atteinte de nouveaux publics.	Augmentation de la visibilité auprès de la population de Montréal	Culture	2000-2001-2002
		Soutien logistique aux différents événements culturels	Culture SPJEV et SSLDS	2000-2001-2002
	Pour les production de calibre professionnel issues des différentes communautés ethnoculturelles, facilitation des échanges et aide au maillage avec les événements culturels établis.	Promotion des talents pour un meilleur accès aux circuits existants	Culture	2001
	Création et diffusion ciblée d'un répertoire visant à faciliter la distribution des coordonnées des directeurs artistiques	Conception du répertoire  Distribution	Culture	2001

## **PARTIE 1 : INFORMATIONS GÉNÉRALES**

**Titre du document :** *Déclaration de Montréal contre la discrimination raciale*

**Auteurs :** Bureau interculturel de Montréal, en collaboration avec la Commission des droits de la personne du Québec et le Conseil des Communautés culturelles et de l'Immigration du Québec.

**Année :** Signée le 21 mars 1989, dans le cadre de la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale.

**Éditeur et nombre de pages :** 1 p.

## **PARTIE 2 : INFORMATIONS SPÉCIFIQUES SUR LE CONTEXTE – RÉSUMÉ**

**Énoncé Politique :** Ce document rend public l'engagement de la Ville de Montréal à lutter contre toute forme de discrimination sur son territoire et rappelle également l'importance accordée à la composition ethnique de la population montréalaise.

**Partenaires :** Bureau interculturel de Montréal, de la Ville de Montréal, la Commission des droits de la personne du Québec et le Conseil des Communautés culturelles et de l'Immigration du Québec.

## **PARTIE 5 : INFORMATIONS SUR LA GESTION DU PROJET OU PROGRAMME – RÉSUMÉ**

### **Objectifs visés :**

Par cette prise de position, l'Administration municipale reconnaissait l'importance de la composante multiraciale et multiethnique de la société montréalaise. De plus, elle s'engageait à combattre la discrimination et à favoriser l'accès ainsi que la participation pleine et entière de tous les citoyens et de toutes les citoyennes aux différentes sphères de la vie municipale, indépendamment de leur race, couleur, religion, origine ethnique ou nationale<sup>18</sup>.

---

<sup>18</sup> Bureau interculturel de Montréal, Ville de Montréal, *Bilan des réalisations*, 1991, p. 2.

## **Déclaration de Montréal contre la discrimination raciale**

L'Administration municipale reconnaît l'importance de la composante multiraciale et multiethnique de la société montréalaise.

### Considérant

que la Déclaration universelle des droits de la personne et les conventions internationales relatives aux droits de la personne établissent les principes de non-discrimination et d'égalité ;

### Compte tenu

que le Canada souscrit à la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale et a proclamé, en mars 1986, la Deuxième Décennie de la lutte contre le racisme et la discrimination raciale ;

### Étant donné

que la Charte des droits et libertés de la personne du Québec consacre le droit de toute personne à la reconnaissance et à l'exercice en pleine égalité des droits et libertés de la personne ;

### Reconnaissant

que le gouvernement du Québec, en adoptant la Déclaration sur les relations interethniques et interraciales, en décembre 1986, appuie ces principes et condamne le racisme et la discrimination raciale ;

### Considérant

que le 21 mars a été proclamé Journée internationale pour l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale par l'Assemblée générale des Nations unies ;

### Soucieuse

d'encourager les Montréalais et les Montréalaises à adopter une attitude de respect de la dignité et des droits de toutes les personnes,

l'Administration de la Ville de Montréal s'engage :

À prendre toutes les mesures nécessaires pour combattre la discrimination basée notamment sur la race, la couleur, la religion et l'origine ethnique ou nationale ainsi qu'à promouvoir des relations interraciales et interculturelles harmonieuses dans le respect et la compréhension.

À respecter et à faire respecter les principes de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec à tous les niveaux des services municipaux et des sociétés paramunicipales.

À reconnaître et à souligner la journée du 21 mars comme «Journée internationale pour l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale».

Cette journée sera l'occasion, annuellement, de dénoncer le racisme et de sensibiliser l'ensemble des Montréalais et Montréalaises aux diverses formes de discrimination raciale.

Par la présente Déclaration, l'Administration municipale s'engage à combattre toutes les formes de discrimination raciale et à favoriser l'accès à la participation pleine et entière de tous les citoyens et de toutes les citoyennes, indépendamment de leur race, couleur, religion, origine ethnique ou nationale, aux différentes sphères de la vie municipale.

De plus, l'Administration municipale demande à la population montréalaise d'appuyer ses efforts par une attitude de respect de la dignité et des droits de toutes les personnes.

Signée à Montréal, ce vingt et un mars mil neuf cent quatre-vingt-neuf.

## **PARTIE 1 : INFORMATIONS GÉNÉRALES**

**Titre du document :** *Proclamation du 21 mars « Journée internationale pour l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale »*

**Auteurs :** Système de gestion des décisions des instances, Ville de Montréal

**Année :** février 2002

**Éditeur et nombre de pages :** 3 p.

## **PARTIE 2 : INFORMATIONS SPÉCIFIQUES SUR LE CONTEXTE – RÉSUMÉ**

**Énoncé de la problématique :** La date du 21 mars commémore l'anniversaire du massacre des protestataires pacifiques contre les politiques de ségrégation raciale (Apartheid), à Sharpeville en Afrique du Sud, en 1960.

Pour rappeler au monde entier cet événement tragique et honorer la mémoire des personnes innocentes qui ont été massacrées cette journée, l'Assemblée générale des Nations Unies a proclamé, en 1966, le 21 mars « Journée internationale pour l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale » et a adopté en 1965 la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale.

Le Canada souscrit à cette convention et a proclamé, en mars 1986, la Deuxième Décennie de la lutte contre le racisme et la discrimination raciale.

En 1989, l'ancienne Ville de Montréal a aussi adopté la Déclaration de Montréal contre la discrimination raciale et soulignait annuellement cette date en collaboration avec d'autres partenaires institutionnels.

**Énoncé Politique :** Avec la création de la nouvelle Ville de Montréal, la proclamation du 21 mars « Journée internationale pour l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale », par la nouvelle administration, marque sa ferme volonté de reconnaître la diversité des citoyens et assurer les conditions essentielles pour qu'ils se sentent des Montréalais et Montréalaises de plein droit.

De plus, la Ville reconnaît que le racisme porte atteinte à la dignité et à l'intégrité des personnes et prend prétexte de toute différence pour exclure ou discriminer des individus.

**Partenaires :** Bureau des affaires interculturelles, Ville de Montréal

## **PARTIE 5 : INFORMATIONS SUR LA GESTION DU PROJET OU PROGRAMME – RÉSUMÉ**

### **Objectifs visés :**

Cette proclamation engage la Ville de Montréal :

- À défendre, sur son territoire, le respect et la mise en œuvre des droits défendus par les Chartres canadienne et québécoise des droits et libertés de la personne;
- À tout mettre en œuvre pour concrétiser les principes d'équité, de non-discrimination, d'inclusion et d'accessibilité;
- À générer, dans tous ses services, programmes, lieux publics et de travail un environnement sécuritaire et harmonieux, exempt de toute intolérance, de toute forme de discrimination, et de manifestation de violence, de haine et de harcèlement;
- À créer les conditions favorables à l'exercice d'une pleine participation à la vie démocratique, ainsi qu'à la vie sociale, économique et culturelle;
- À implanter des mesures d'éducation pour promouvoir la diversité et la solidarité au sein de l'administration, et auprès des Montréalais et des Montréalaises;
- À prendre des actions sur l'ensemble de son territoire, et au sein des organismes relevant de sa compétence, afin de prévenir et combattre la discrimination fondée sur la race, la couleur, la religion, l'origine ethnique ou nationale qui s'amalgament à des caractéristiques telles que le lieu d'origine, l'ascendance, la citoyenneté, les croyances, l'âge, le statut civil, l'appartenance politique, la langue, le niveau socio-économique, le degré d'instruction, le sexe, l'orientation sexuelle, l'identité sexuelle ou un quelconque handicap pour générer des discriminations multiples;
- À demander à toute la population montréalaise et aux différents partenaires du milieu de multiplier les gestes de solidarité et d'appuyer ses efforts afin de mieux combattre et lutter contre les discriminations et l'exclusion.

## **Ville de Montréal**

### **Proclamation du 21 mars Journée internationale pour l'élimination de toutes les formes de la discrimination raciale**

*«Où commence le respect des droits de la personne? Il commence dans de petits endroits, près de chez soi, en somme, des endroits si petits et si près de soi qu'ils ne peuvent figurer sur aucune carte du monde. Pourtant, ces endroits constituent l'univers de l'individu, son quartier, son école ou son collège, son usine, sa ferme ou son bureau. Voilà les endroits où chaque homme, chaque femme et chaque enfant est à la recherche d'une justice égalitaire, de chances égales et d'une même dignité sans discrimination.»* (Eleanor Roosevelt)

#### **Considérant que les actions de la Ville s'inspirent des principes énoncés dans :**

- la Déclaration universelle des droits de l'homme, ONU, 1948;
- la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, 1965;
- la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, 1975;
- la Charte canadienne des droits et libertés, 1982;
- la Déclaration sur les relations interethniques et interraciales, adoptée par le gouvernement du Québec, en décembre 1986;
- la proclamation du 21 mars Journée internationale pour l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, par l'assemblée générale des Nations unies, 1966.

#### **Et, attendu que la Ville de Montréal :**

- veut se bâtir sur la richesse de sa diversité et assurer les conditions essentielles pour que les citoyens et citoyennes de toutes origines et de toutes conditions sociales se sentent pleinement Montréalais et Montréalaises;
- reconnaît que le racisme porte atteinte à la dignité et à l'intégrité des personnes et tire prétexte de toute différence pour engendrer l'exclusion et la discrimination.

#### **Dans le contexte de la Troisième Décennie de la lutte contre le racisme et la discrimination raciale, la nouvelle Ville de Montréal s'engage solennellement :**

- à défendre, sur son territoire, les droits proclamés par la Charte canadienne des droits et libertés et la Charte des droits et libertés de la personne du Québec;
- à tout mettre en œuvre pour appliquer les principes d'équité, de non-discrimination, d'inclusion et d'accessibilité;
- à instaurer, dans tous les services, les programmes et les lieux publics ou de travail municipaux, un climat sécuritaire et harmonieux, exempt de toute intolérance et de toute forme de discrimination ou de manifestation de violence, de haine et de harcèlement;
- à mettre en place les conditions favorables à l'exercice d'une pleine participation à la vie démocratique, sociale, économique et culturelle;
- à prendre des mesures éducatives pour promouvoir la diversité et la solidarité au sein de l'administration et auprès des Montréalais et Montréalaises;
- à mener des actions, sur son territoire et au sein des organismes relevant de sa compétence, afin de prévenir et de combattre la discrimination fondée sur la race, la couleur, la religion et l'origine ethnique ou nationale, distinctions qui s'amalgament à d'autres caractéristiques, comme le lieu d'origine, l'ascendance, la citoyenneté, les croyances, l'âge, l'état civil, l'appartenance politique, la langue, le niveau socio-économique, le degré d'instruction, le sexe, l'orientation sexuelle ou un quelconque handicap, pour donner lieu à des discriminations multiples;

**et proclame**

**le 21 mars**

***Journée internationale pour l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale.***

À cet effet, la Ville demande à la population montréalaise et aux partenaires du milieu de multiplier les gestes de solidarité et d'appuyer ses efforts afin de mieux lutter contre la discrimination et l'exclusion.

Adoptée à l'assemblée du conseil municipal du 26 février 2002. :  
<http://interculturel.ville.montreal.qc.ca/21mars/2002/proclamation.htm>

## **PARTIE 1 : INFORMATIONS GÉNÉRALES**

**Titre du document :** *Extrait du procès verbal de l'assemblée du Conseil municipal. Séance tenue le 28 janvier 2002*

**Auteurs :** Ville de Montréal

**Année :** janvier 2002

**Éditeur et nombre de pages :**

[http://interculturel.ville.montreal.qc.ca/hist\\_noirs/2002/proclamation.htm](http://interculturel.ville.montreal.qc.ca/hist_noirs/2002/proclamation.htm)

## **Proclamation du mois de février « Mois de l'histoire des Noirs »**

Considérant l'objectif du Mois de l'histoire des Noirs de faire reconnaître la dimension historique de la présence et de la contribution des communautés noires à l'édification de notre société;

Considérant la volonté de l'administration de la nouvelle Ville de Montréal, créée le 1 janvier 2002, de reconnaître l'apport des Noirs à l'histoire montréalaise et de l'humanité;

Considérant que la nouvelle Ville de Montréal veut lutter contre la discrimination raciale, maintenir et promouvoir sur son territoire des relations interculturelles harmonieuses et mettre en évidence la richesse de la diversité ethnoculturelle de la population :

Il est

Proposé par la conseillère Fotopulos;  
Appuyé par le conseiller Tremblay (M.)

et résolu :

de proclamer le mois de février : Mois de l'histoire des Noirs à Montréal.

Par cette proclamation, la Ville de Montréal s'engage, à l'instar d'autres villes américaines et canadiennes, à souligner annuellement le Mois de l'histoire des Noirs et à travailler en collaboration avec des partenaires publics et communautaires mettant de l'avant des initiatives en accord avec le Mois de l'histoire des Noirs. Également, la Ville de Montréal encourage les Montréalais et les Montréalaises à partager l'esprit du Mois et à participer aux différentes activités qui s'y rattachent.

Adopté à l'unanimité.

Le président de l'assemblée déclare cette proposition adoptée.

Numéro de la résolution : CM020003

## **PARTIE 1 : INFORMATIONS GÉNÉRALES**

**Titre des documents :** *Extrait authentique du procès-verbal de la séance du conseil municipal, Déclaration de Montréal pour la diversité culturelle et l'inclusion, 22 mars 2004.*  
*Adopter la Déclaration de Montréal pour la diversité culturelle et l'inclusion, 17 mars 2004.*

**Auteurs :** Ville de Montréal

**Année :** Signée le 22 mars 2004

## **PARTIE 2 : INFORMATIONS SPÉCIFIQUES SUR LE CONTEXTE – RÉSUMÉ**

**Énoncé de la problématique :** La « Déclaration de Montréal pour la diversité culturelle et l'inclusion » vient compléter la proclamation montréalaise du « 21 mars, Journée internationale pour l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale », adoptée en février 2002 par le conseil municipal et la « Déclaration de Montréal contre la discrimination raciale », adoptée au préalable par l'ancienne Ville de Montréal.

**Énoncé de la politique :** La Ville de Montréal contribue à la promotion des droits et des responsabilités de la personne, elle engage les élus et les élues, son personnel, ses sociétés paramunicipales et les sociétés dont elle a le contrôle dans une démarche destinée à la promotion et à la protection de la citoyenneté inclusive à Montréal. En conséquence, la Ville de Montréal annonce par la présente Déclaration de Montréal pour la diversité culturelle et l'inclusion que tous les Montréalais et que toutes les Montréalaises ainsi que tous les organes de la Ville s'efforcent de développer le respect de ces principes et de ces engagements et d'en assurer l'application effective.

## **PARTIE 5 : INFORMATIONS SUR LA GESTION DU PROJET OU PROGRAMME – RÉSUMÉ**

### **Objectifs visés :**

La Ville de Montréal entend faire respecter les principes de gestion qui la guident :

- Interpeller l'ensemble de l'Administration, tant les services centraux que les arrondissements;
- Structurer ses interventions dans une approche inclusive;
- Adapter ses interventions aux réalités des différents arrondissements, des quartiers et des milieux de vie.

La Ville de Montréal met en relief deux des orientations qu'elle s'est donnée en relations interculturelles :

- Élaborer, développer et coordonner des stratégies d'action et des projets visant à promouvoir le rapprochement interculturel et à favoriser une meilleure gestion de la diversité;

- Effectuer une veille stratégique des tendances et des innovations dans le domaine de la lutte à la discrimination raciale et en faveur du rapprochement interculturel.

## Texte intégral de la *Déclaration de Montréal pour la diversité culturelle et l'inclusion*

### **Préambule**

**ATTENDUE QUE** tous les citoyens et toutes les citoyennes de la Ville de Montréal bénéficient des droits et des libertés proclamés et garantis par la *Déclaration universelle des droits de l'homme* du 10 décembre 1948 et par les instruments internationaux et interaméricains des droits de la personne, auxquels le Canada est partie et à l'égard desquels le Québec s'est déclaré lié;

**ATTENDUE QUE** tous les citoyens et toutes les citoyennes de la Ville de Montréal bénéficient des droits fondamentaux proclamés et garantis par la *Charte des droits et libertés de la personne du Québec* (1975) et par la *Charte canadienne des droits et libertés* (1982);

**ATTENDUE QUE** la *Déclaration de Montréal contre la discrimination raciale* (1989), que la *Proclamation du 21 mars «Journée internationale pour l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale»* (2002) ont été formellement adoptées, et en tenant compte de la proposition de la *Charte montréalaise des droits et responsabilités* (10 décembre 2003);

**ATTENDUE QUE** la Ville de Montréal souhaite engager les élus et les élues de la Ville ainsi que ceux des arrondissements, son personnel, ses sociétés paramunicipales et les sociétés dont elle a le contrôle, dans une démarche destinée à la promotion des principes et des pratiques qui valorisent la diversité culturelle et l'inclusion;

Par la présente *Déclaration de Montréal pour la diversité culturelle et l'inclusion*, la Ville de Montréal souhaite que tous les Montréalais et que toutes les Montréalaises développent le respect de ces principes et de ces engagements et en assurent l'application effective.

### **Partie I : Principes et orientations**

Les valeurs communes fondamentales que partagent toutes les cultures sont : la dignité, le respect de la vie humaine, l'ordre social, la protection contre l'arbitraire;

L'Administration municipale entend :

- Interpeller l'ensemble de l'administration, les services centraux et les arrondissements, dans l'atteinte des objectifs de mise en pratique des principes de la Déclaration;
- Structurer les interventions municipales dans une approche inclusive;
- Adapter les interventions nécessaires à la mise en vigueur de la Déclaration aux réalités des différents arrondissements, des quartiers et des milieux de vie.

L'Administration municipale décide d'agir pour :

- Prendre toutes les mesures en son pouvoir pour promouvoir le rapprochement interculturel, le dialogue des cultures et favoriser une meilleure gestion de la diversité culturelle;
- Effectuer une veille stratégique des tendances et des innovations dans le domaine de la lutte à la discrimination raciale.

## Partie II : Engagements de la Ville de Montréal

### Chapitre 1

#### Équité

L'Administration municipale de Montréal s'engage :

- À instaurer les programmes d'accès à l'égalité en emploi comme moyen d'accueillir en son sein une plus grande représentativité de la population qu'elle dessert;
- À mettre en action une politique administrative vigoureuse prévoyant l'imputabilité des cadres et la *«tolérance zéro en matière de racisme»*;
- À prendre des mesures afin d'assurer l'égalité en dignité et en droits des individus et des groupes humains partout où cela est nécessaire sur son territoire. À cet égard, une attention particulière est accordée en matière de logement, d'emploi et de services de proximité (sécurité publique, sécurité incendie, sports et loisirs, environnement et développement durable, développement culturel, social et communautaire et transport).

### Chapitre 2

#### Engagements à agir

La Ville de Montréal s'engage :

- À promouvoir la non-violence et l'inclusion au moyen de programmes et par le biais de ses institutions dans le domaines de sa compétence, notamment dans les équipes scientifiques, au sein de son réseau de centres de diffusion culturelle, dans les bibliothèques et dans ses différents points de services directs aux citoyens;
- À proclamer solennellement sa participation et à souligner, chaque année, le 16 novembre *«Journée internationale de la tolérance»*;
- À développer son programme de formation institutionnelle, outil essentiel pour assurer la diffusion d'une culture de la diversité dans l'administration, afin de sensibiliser le personnel et lui

fournir des moyens pratiques, dont les compétences interculturelles, dans l'appropriation de modes de gestion de la diversité au quotidien.

L'Administration municipale invite la population montréalaise à soutenir ses engagements par une attitude de coopération, d'ouverture et de solidarité, une attitude de respect de la dignité et des droits de toutes les personnes.

## **PARTIE 1 : INFORMATIONS GÉNÉRALES**

**Titre du document :** *Proclamation du mois de mai « Mois du patrimoine asiatique »*

**Auteurs :** Ville de Montréal

**Année :** 27 avril 2004

## **PARTIE 2 : INFORMATIONS SPÉCIFIQUES SUR LE CONTEXTE – RÉSUMÉ**

**Énoncé de la problématique :** L'organisme Accès Asie a déposé une demande officielle auprès du maire de Montréal, monsieur Gérald Tremblay, le 16 février 2004, afin que l'administration municipale proclame le mois de mai « Mois du patrimoine asiatique ».

Il existe une décision antérieure datant du 7 avril 2003, lors d'une séance du Conseil de l'arrondissement du Plateau Mont-Royal proclamant le mois de mai « Mois du patrimoine asiatique ».

**Énoncé Politique :** Le mois de mai est proclamé « Mois du patrimoine asiatique »

## **PARTIE 5 : INFORMATIONS SUR LA GESTION DU PROJET OU PROGRAMME – RÉSUMÉ**

### **Objectifs visés :**

La proclamation officielle du mois de mai « Mois du patrimoine asiatique » par l'administration municipale constitue un témoignage réel de la contribution inestimable de l'apport et de la richesse culturelle des communautés asiatiques à la société montréalaise depuis des décennies.

La proclamation permettra à la ville de se positionner comme une des villes les plus à l'avant-garde au plan culturel en Amérique du Nord. Cela devrait constituer un atout de plus dans la promotion du tourisme asiatique à Montréal et engendrer des retombées économiques importantes pour les commerces, restaurants, hôtels et pour les artistes des communautés asiatiques d'ici et d'ailleurs.

## **Proclamation du mois de mai « Mois du patrimoine asiatique »**

Attendu que les communautés asiatiques représentent une richesse et une grande diversité au plan culturel, d'une valeur unique à Montréal, et que plusieurs de ces communautés y sont présentes et participent à la vie économique, sociale, culturelle et politique montréalaises depuis des décennies;

Attendu que le Festival du patrimoine asiatique de Montréal, fondé en 1995, est constitué d'un collectif d'artistes montréalais d'origine asiatique représentant une grande diversité de disciplines artistiques : danse, comédie, théâtre, vidéo, films, arts visuels, musique et nouveaux médias;

Attendu que le Festival, dans sa version montréalaise, définit l'Asie géographiquement comme étant un continent tout entier et que les artistes qui participent au Festival proviennent d'une quinzaine de pays différents, notamment, le Japon, la Chine, la Corée, le Vietnam, les Philippines, l'Indonésie, la Malaisie, le Pakistan, l'Inde, l'Iran, l'Irak, la Syrie, le Liban et la Turquie;

Attendu que le Festival présenté par Accès Asie représente de fait le plus vieux Festival asiatique au Canada;

Attendu que depuis la célébration inaugurale du Mois du patrimoine asiatique survenue à Toronto en 1993, plusieurs villes canadiennes tiennent des festivités annuelles pour célébrer le mois de mai « Mois du patrimoine asiatique », notamment, Halifax, Montréal, Ottawa, Toronto, Calgary, Edmonton et Vancouver;

Attendu que le Sénat du Canada a adopté en décembre 2001 une motion déclarant le mois de mai « Mois du patrimoine asiatique »;

Attendu que le nombre de villes canadiennes célébrant le « Mois du patrimoine asiatique » augmente d'année en année et que le Festival organisé par Accès Asie rejoint à Montréal un grand nombre de citoyens d'origines asiatiques diverses ainsi que de nombreux Montréalais et Montréalaises de toutes origines;

Attendu que les activités prévues chaque année pendant le Festival permettent de créer et de consolider des liens entre plus de trois cents organisations communautaires et encouragent et suscitent la participation et l'émergence d'artistes locaux, nationaux et internationaux;

Attendu que le Festival constitue un événement annuel récurrent qui se déroule chaque année au mois de mai et qu'il en est déjà à sa neuvième édition et occupe une place de plus en plus importante dans le paysage culturel montréalais;

Attendu que l'Assemblée du conseil d'arrondissement du Plateau-Mont-Royal a proclamé mai « Mois du patrimoine asiatique » suite à son assemblée et à sa séance du 7 avril 2003 par une résolution adoptée et portant le numéro CA 03 250096;

Attendu que cela représente de fait une reconnaissance officielle par les instances politique d'un arrondissement du territoire de la Ville de Montréal et que cela constitue un précédent dont la présente proclamation s'inspire pour reconnaître le mois de mai « Mois du patrimoine asiatique »,

Il est

Proposé par le maire Gérald Tremblay

Et, du consentement unanime des membres présents,

Résolu :

De proclamer officiellement le mois de mai « Mois du patrimoine asiatique ».

Adopté à l'unanimité.

## **PARTIE 1 : INFORMATIONS GÉNÉRALES**

**Titre du document :** *Proclamation désignant le troisième lundi du mois de janvier « Journée Martin Luther King Jr. »*

**Auteurs :** Ville de Montréal

**Année :** Adopté le 24 janvier 2005

**Proclamation désignant le troisième lundi du mois de janvier « Journée  
Martin Luther King Jr. »**

Attendu la portée des luttes de Martin Luther King Jr., récipiendaire du Prix Nobel de la Paix en 1964, pour l'amélioration des conditions de vie des Noirs-es;

Attendu le travail inestimable de Martin Luther King Jr. pour dénoncer et combattre les injustices sociales et la discrimination raciale;

Tenant compte de la nécessité de se rappeler collectivement les actions, dans la non-violence, de Martin Luther King Jr. pour la liberté, l'égalité et la dignité de tout être humain;

Tenant compte de la reconnaissance de la diversité montréalaise;

Tenant compte de la présence significative des Montréalais et Montréalaises des communautés noires et leur importante contribution sociale, économique et culturelle au développement de Montréal;

Vu la recommandation du comité exécutif en date du 19 janvier 2005, par sa résolution CE05 0057,

Il est

Proposé par le maire Gérald Tremblay  
Appuyé par le conseiller Pierre Bourque

Et résolu :

de prendre acte de la Déclaration du maire à l'effet de souligner, en l'honneur de l'anniversaire de Martin Luther King Jr., *le 3e lundi du mois de janvier « Journée Martin Luther King Jr. »*

Par cette déclaration, la Ville de Montréal réitère ses engagements de combattre la discrimination raciale, de promouvoir et de faire respecter les droits humains sur son territoire, de mettre tout en oeuvre, dans le cadre de ses compétences, pour l'amélioration des conditions de vie des citoyens et citoyennes des communautés noires, et de bâtir une société inclusive, juste et équitable pour tous et pour toutes.

## **RÉSEAU D'AIDE VOLONTAIRE DES INTERPRÈTES (R.A.V.I.)**

### **PARTIE 1 : INFORMATIONS GÉNÉRALES**

**Nom de l'organisme :** Ville de Montréal

**Service :**

1996 : Permis et inspections

1997-2005 : Direction des affaires interculturelles

**Quels sont selon vous, les projets qui ont donné de bons résultats dans votre organisme et qui mériteraient d'être connus ?**

Le RAVI.

**Dates de début des projets :**

Mai 1996 : le projet RAVI est en marche au service des Permis et inspections de la Ville de Montréal.

Novembre 1997, dans le cadre de la Semaine de la Citoyenneté : Lancement officiel du Réseau d'aide volontaire des interprètes (RAVI), qui est étendu à tous les services de la Ville.

**Date de fin des projets :**

Le RAVI est toujours en fonction, bien qu'il soit négligé depuis quelques années.

### **PARTIE 2 : INFORMATIONS SPÉCIFIQUES SUR LE CONTEXTE – RÉSUMÉ**

**Énoncé de la problématique :**

La Ville voulait concevoir et élaborer un outil de travail, dans le but de mieux adapter les programmes et les activités de la Ville à la réalité pluriethnique de Montréal. Concrètement, la Ville devait trouver une façon de faciliter les communications avec les membres des communautés ethnoculturelles ne parlant ni le français ni l'anglais.

**Énoncé du projet :**

C'est un service d'interprétation interne réservé aux employés de la Ville de Montréal. Il est constitué d'une centaine d'employés municipaux maîtrisant des langues étrangères. Ces derniers agissent sur une base volontaire comme interprètes pour leurs collègues dans le contexte d'une prestation de services.

### **PARTIE 3 : INFORMATIONS SUR LES RESSOURCES ET LA PLANIFICATION – RÉSUMÉ**

#### **Ressources humaines (nombre ou services) :**

1996 : 9 employés volontaires, maîtrisant 6 langues étrangères.

1997 : 100 membres bénévoles parlant 18 langues.

1998 : 100 membres bénévoles parlant 25 langues.

#### **Plan de mise en oeuvre (déroulement du projet) :**

1996 : Depuis le mois de mai, tout le personnel du service Permis et inspection dispose d'un exemplaire du Bottin des membres du RAVI. Ce bottin contient le nom de neuf employés volontaires maîtrisant six langues étrangères autres que l'anglais.

1997 : Le projet a été étendu à l'ensemble des services de la Ville. Il a été lancé officiellement en novembre. Une affiche et un carton de promotion ont été produits.

Les bénévoles offrent ce service pendant leurs heures de travail et très occasionnellement ils peuvent avoir à se déplacer car la plupart des cas peuvent se régler par téléphone.

### **PARTIE 4 : INFORMATIONS SUR LA CLIENTÈLE – RÉSUMÉ**

#### **Public ciblé :**

Aider les employés de la Ville de Montréal à communiquer avec leurs concitoyens qui ne parlent ni le français ni l'anglais, par le biais d'autres employés de la Ville qui parlent d'autres langues.

### **PARTIE 5 : INFORMATIONS SUR LA GESTION DU PROJET OU PROGRAMME – RÉSUMÉ**

**Objectifs visés :** Voir à ce que le citoyen soit bien servi. S'assurer que tous les représentants des communautés culturelles se sentent bien accueillis et bien compris par les fonctionnaires.

**Résultats attendus :** Que la Ville de Montréal puisse mieux servir les citoyens des communautés ethnoculturelles qui ne comprennent ni le français ni l'anglais.

#### **Moyens de mise en oeuvre :**

1996 : Création d'un bottin contenant le nom des bénévoles membres du RAVI.

1997 : Lancement officiel, production d'une affiche et d'un carton de promotion.

1998 : La DAI a fait la promotion du service auprès des employés des services de première ligne et a créé et amélioré les outils de gestion du réseau.

La DAI a fait la tournée de promotion auprès de plusieurs services en contact direct avec les citoyens pour présenter le fonctionnement du RAVI et recevoir les commentaires des employés. Ces rencontres ont permis de rejoindre plus de 200 employés. Des cartons et des affiches de promotion ont été distribués dans les services. Des articles sur le RAVI ont été publiés dans *Montréalités*, le réseau intranet de la Ville, des publications internes des services tels *Bulletin d'actualités municipales* (Relations avec les citoyens), *Caractère* (Sport, Loisirs et Développement

social), *Entre-Nous* (Sécurité du revenu) *Le Pivot* (Approvisionnement et Soutien technique) et le réseau d'information *Sherlock* (Relations avec les citoyens).

2000-2002 : ? Réalisé ??

2002 : Publication par le RAVI de l'ouvrage *Le petit polyglotte*. Ce document est un ouvrage de soutien destiné aux employés qui offrent des services directs à la population. Il comprend près de 100 expressions d'usage courant dans 24 langues, sans compter le français et l'anglais.

2004 : Dans son plan d'action 2004, la DAI avait la volonté de « Mettre à jour le RAVI pour l'usage des services municipaux et des arrondissements. » Il semble que cela n'ait pas été mis en œuvre.

### **Partenaires et rôles :**

1996 : Service Permis et inspection, a créé le RAVI

1997 à 2005 : La Direction des affaires interculturelles, assure la coordination et la gestion du RAVI.

## **PARTIE 6 : INFORMATIONS SUR LES RÉSULTATS – RÉSUMÉ**

### **Résultats :**

1997 : près de 60 interventions ont été comptabilisées.

1998 : le RAVI a été sollicité une cinquantaine de fois, et ce surtout par le Service des relations avec les citoyens. La collaboration des membres du RAVI a aussi été grandement appréciée par les services municipaux responsables des mesures d'urgence mises en place pour assurer la sécurité et le confort des citoyens à l'occasion de la tempête de verglas de janvier 1998.

2005 : Il semble qu'aujourd'hui ce programme, qui existe toujours, soit peu connu, peu utilisé et ne soit plus à jour. La liste des membres du RAVI comprend le nom de gens qui ne sont plus à l'emploi de la Ville de Montréal. Les changements structurels à la Ville semblent être à la base du quasi-abandon de ce projet. La DAI aura à déterminer si elle remet ce projet sur les rails, et si oui, si il continue à être centralisé ou s'il sera subdivisé dans les divers arrondissements de la nouvelle Ville de Montréal.

## **PEYO (ORGANISATION DES JEUNES DE PARC-EXTENSION)**

### **PARTIE 1 : INFORMATIONS GÉNÉRALES**

**Adresse :** 419 St.Roch, SS06, Montréal (Québec), H3N 1K2

**Téléphone :** (514) 278-7396

**Télécopieur :** (514) 278-7768

**Courriel :** [www.peyo.org](http://www.peyo.org)

**Responsable :** Mathieu Vinette

**Titre :** responsable du Projet intervention jeunesse 18-30 ans

**Quels sont selon vous, les projets qui ont donné de bons résultats dans votre organisme et qui mériteraient d'être connus ?**

Projet intervention jeunesse 18-30 ans

**Dates de début des projets :** 1996

**Date de fin des projets :** Ils poursuivront ce projet tant qu'ils auront du financement.

### **PARTIE 2 : INFORMATIONS SPÉCIFIQUES SUR LE CONTEXTE – RÉSUMÉ**

**Énoncé de la problématique :**

**Énoncé du projet :** Visent le retour aux études pour diminuer le chômage et favorisent le retour au travail.

**Partenaires :** Ville de Montréal (Quartiers sensibles et Contrats de ville)

**Éléments de la situation des jeunes (avant projet) :** Jeunes de 16 à 22 ans qui ont décroché de l'école ou n'ont pas d'emploi. N'ont rien à faire.

### **PARTIE 3 : INFORMATIONS SUR LES RESSOURCES ET LA PLANIFICATION – RÉSUMÉ**

#### **Ressources financières :**

Depuis 1996 reçoivent du financement pour ce projet, dont 35 000 \$ dans le cadre du Programme Quartiers sensibles

Depuis deux ou trois ans, bénéficie de subventions dans le cadre du Contrat de Ville

En 2005 : ont obtenu 32 000 \$ pour un local d'intervention.

Ils obtiennent moins d'argent depuis que les programmes de réaménagement urbain et Quartiers sensibles ont une même enveloppe.

#### **Ressources humaines (nombre ou services) :**

Un responsable et un travailleur de rue.

### **PARTIE 4 : INFORMATIONS SUR LA CLIENTÈLE – RÉSUMÉ**

**Public ciblé :** Jeunes d'environ 16 à 22 ans (surtout de 18 et 19 ans), qui ont quitté les études et qui sont sans emploi dans le quartier Parc-Extension.

**Caractéristiques sociodémographiques :** Parc-Extension est le quartier comprenant le plus de jeunes à Montréal.

### **PARTIE 5 : INFORMATIONS SUR LA GESTION DU PROJET OU PROGRAMME – RÉSUMÉ**

**Objectifs visés :** Retour aux études ou emplois de ces jeunes.

#### **Moyens de mise en oeuvre :**

Ont un travailleur de rue dans le quartier

- Fait de la sensibilisation à la toxicomanie et propose des alternatives
- Organise un tournoi de basket pour les occuper
- Sensibilisation et communication au sujet de la sexualité (prévention des maladies, distribution de condoms, relations de couples)
- Éducation à la citoyenneté (Droits et devoirs)

Pour cela, il doit se faire connaître, créer un réseau et créer des liens de confiance avec les jeunes.

### **PARTIE 6 : INFORMATIONS SUR LES RÉSULTATS – RÉSUMÉ**

**Résultats :** Été 2005 : 5 à 6 personnes ont trouvé un emploi ou sont de retour aux études. Par contre, il est difficile de vraiment quantifier les résultats puisque les répercussions bénéfiques de cette démarche seront probablement étalées sur une longue période.

## **COMITÉ ACTION SAINT-RAYMOND (JEUNESSE SAINT-RAYMOND)**

**Adresse :** 5566 Upper-Lachine Road, Montréal, Québec

**Téléphone :** 872-1765

**Télécopieur :** 872-6019

**Responsable :** Laura Ricci Aussi présente Gail Staples, assistante-coordonnatrice

**Titre :** Coordonnatrice

**Quels sont selon vous, les projets qui ont donné de bons résultats dans votre organisme et qui mériteraient d'être connus ?**

**PROJET 1 : Programme de leadership pour adolescentes**

**Dates de début des projets :** août ou septembre 2000

**Date de fin des projets :** Mai 2003

### **PARTIE 2 : INFORMATIONS SPÉCIFIQUES SUR LE CONTEXTE – RÉSUMÉ**

**Énoncé du Projet :** À l'origine, le projet, subventionné dans le cadre de Quartiers sensibles, devait aider à réduire le décrochage scolaire et le chômage des jeunes de 15 à 25 ans, qui ont aussi de jeunes enfants. Malheureusement, les jeunes parents n'ont pas voulu participer car ils craignaient que la DPJ leur retirent leurs enfants s'ils révélaient des choses compromettantes lors de ces rencontres.

Le Comité action St-Raymond, qui travaillait en partenariat avec les organismes Walkley United Family Association et Westhaven Elmhurst Community Association, a alors créé un projet de Leadership pour les jeunes filles du secteur. De cette façon, ils voulaient intervenir avant que ces jeunes filles aient abandonné l'école et ne soient déjà enceintes. Cependant, l'association avec les deux autres organismes n'a pas duré et St-Raymond a poursuivi seul son programme.

Celui-ci s'est encore transformé à l'automne 2002, alors que les garçons ont été admis à ce programme.

*If youth are given all the resources necessary to build self-esteem, communication, problem solving, autonomy and other life skills, and have worked at building strong social skills at a very young age, they will carry it through their teenage years into adulthood.*

**Partenaires :** Quartiers sensibles, Ville de Montréal, Walkley United Family Association et Westhaven Elmhurst Community Association

### **PARTIE 3 : INFORMATIONS SUR LES RESSOURCES ET LA PLANIFICATION – RÉSUMÉ**

#### **Plan de mise en oeuvre (déroulement du projet) :**

En juillet et août 2001, St-Raymond, en association avec les centres Walkley et Westhaven, a débuté les « Teen Girl's Night ». *The project initially started off a bi-weekly project to see if the attendance and interest level would be there.*

*In September 2001, we had provided the Teen Girls with an 8 week leadership in action program from the women's "Y" Non-contact kickboxing followed by workshops on self-esteem.*

*"Teen Girl's Leadership Group", janvier à juin 2002 : They engaged in a multitude of skill building, educational and recreational type activities.*

*The Centre continues to provide workshops to Teen Girl's geared at creating awareness, education, and prevention. This was done through bringing in animators from various organizations, such as the CLSC, Head & Hands, Girl Space (McGill), etc, to animate discussions with the teen girls.*

*In addition to this, St-Raymond's engaged in an international volunteer project with the Good Shepherd Community Center. (Voir projet 2)*

*Furthermore, it was felt that it was important that the teens engaged in recreational type activities. Movie nights were held at the center, as well as community outings (bowling, movies, supper, etc).*

*"Summer Teen Leadership Program", 2 juillet au 16 août 2002 : Avait lieu 5 jours par semaine, de 9h à 15 h. It was felt that developing a program that offered more recreational activities and still maintaining the leadership component would be an interesting trial for St Raymond's Center over the summer months.*

Teen Leadership, septembre-octobre 2002: Il y a eu un changement de responsable du projet. Il a fallu que les jeunes s'habituent à cette nouvelle personne et que l'intégration de garçons au groupe se fasse. *The group started out doing mostly recreational activities in order to form strong trusting relationships amongst the youth and with their animator.*

*These recreational activities consisted of outings (tickets were donated by station 11 for the Riopelle art exhibit and a hockey game), baking, games and informal discussions concerning the lives of the youth and what sort of educational and preventative workshops they would like (and need) to engage in.*

**Échéancier :** Le financement du projet s'est terminé en mai 2003.

## **PARTIE 4 : INFORMATIONS SUR LA CLIENTÈLE – RÉSUMÉ**

### **Public ciblé :**

Juillet à décembre 2001 : Jeunes filles de 12 à 15 ans, majoritairement issues de la communauté noire, métissées ou d'origine italienne.

À partir de septembre 2002, les garçons sont aussi acceptés.

Septembre-octobre 2002 : 18 jeunes de 12 à 15 ans, de diverses origines ethniques.

### **Caractéristiques sociodémographiques :**

*The area of St-Raymond is situated in lower Notre-Dame-de-Grâce. The CN / CPR railway to the north and St. Jacques Street to the south border the community. This physically cuts off the neighbourhood from the rest of NDG that gives a perception of isolation. While the area remains predominately Italian, there is a growth in the visible minority population mainly young families.*

*The community is an economically traditional working class, mainly allophone and Anglophone, with high incidences of families living on social assistance or unemployment with many subsisting at poverty level.*

Beaucoup de ces jeunes sont désœuvrés et traînent près de la station de métro.

## **PARTIE 5 : INFORMATIONS SUR LA GESTION DU PROJET OU PROGRAMME – RÉSUMÉ**

### **Objectifs visés :**

*“Teen Girl’s Night”, Juillet et août 2001: The main premise behind developing a program solely for teen girls was geared towards empowering young women. This was done through creating an atmosphere where teen girl’s could come together and engage in skill building activities. This was an attempt to assist young women in developing their inner strengths (for example: communication, problem solving skills, self-esteem building, etc)*

*Summer Teen Leadership Program, Juillet et août 2002 : In developing a summer leadership programme, the focus of the center became geared at building leadership skills in teens through activities, community outings, workshops as well as volunteer work.*

### **Résultats attendus :**

#### **Moyens de mise en oeuvre :**

Les participantes ont été recrutées par le biais du Centre St-Raymond, des journaux du quartier, des écoles, par le bouche à oreille et par des dépliants.

## **PARTIE 6 : INFORMATIONS SUR LES RÉSULTATS – RÉSUMÉ**

Il a été difficile d'effectuer le recrutement et encore plus difficile de les retenir et les convaincre de revenir.

*This program was very successful in its first year.*

*Septembre 2001: The Girls enjoyed the workshops on self-esteem, as well enjoyed the fact that they were getting physical exercise, by doing kickboxing.*

*“Teen Girl’s Leadership Group”, janvier à juin 2002 : The teen girls throughout the program had input as to the type of discussions/workshops and outings they wanted to engage in. Teen attendance was consistent throughout the winter/spring months. We did however notice the beginning of a slight drop in attendance in the month of March and April, and as a result, dropped our Teen Nights from three nights to two.*

*“Summer Teen Leadership Program”, 2 juillet au 16 août 2002: Teens who registered and participated throughout the summer, expressed their summer as being enjoyable and would be returning in the fall/winter months to participate in Teen Leadership Nights.*

*Fin de 2002: So far, the youth have displayed their leadership skills in the following ways: They participated in a last minute (since the animator and the fall program had just started) walk for HIV/AIDS called “Ça marche” where the youth in three days managed to collect sponsorships for their walk and walked the entire 7-8 km. The youth also decided to hold a bake sale in an attempt to fundraise. In this attempt they planned, baked and arranged almost the entire thing.*

### **Fréquentation:**

Janvier 2002: 18 jeunes, 3 soirs par semaine

Février 2002 : 18 jeunes, 3 soirs par semaine

Mars 2002 : 11 jeunes, 3 soirs par semaine

Avril 2002 : 13 jeunes, 3 soirs par semaine

Mai 2002 : 12 jeunes, 3 soirs par semaine

Juin 2002 : 10 jeunes, 2 soirs par semaine

Juillet 2002 : 10 jeunes, 5 jours par semaine

Août 2002 : 10 jeunes, 5 jours par semaine

Septembre 2002 : 11 jeunes, 2 soirs par semaine

Octobre 2002 : 13 jeunes, 2 soirs par semaine

### **Activités :**

Mai 2002 :

*Volunteer at the Goord Shepherd Community Center (art activity)*

*Visited Senior Residence across the street from St Raymond's decorated for Mother's day dinner*  
*Volunteer at the Good Shepherd (art activity)*  
*Beauty Night: Volunteers came to the center to do manicures & hairstyles*  
*Street safety, Taxing, violence prevention (With PDQ 11)*  
*Body art (discussion on tattooing & piercing – as well as safe practices, followed by a henna tattooing activity)*  
*Volunteer with the Good Shepherd Community Center (planting)*

*Juin 2002:*

*Rédaction de CV et de lettre de présentation (avec le Carrefour jeunesse Emploi)*  
*Interviewing skills*  
*BBQ at the Good Shepherd Community Center*  
*Movie Night*  
*Supper Outing to put closure to the fall winter Nights*

*July 2002:*

*Safety with Tandem*  
*Outdoor Pool Activities*  
*Communication / Conflict resolution workshop*  
*Water slides*  
*Car wash – Fundraiser*  
*Volunteer with younger children in Day Camp (4-5 age group)*  
*Kayaking, and canoeing in St Helene's Island*  
*Imax*  
*Mini Putt*  
*Bowling*  
*Volunteered their time in community events (movie nights in the park)*

*Août 2002:*

*Leadership camping*  
*Volunteered with the 6-7 age group in day camp*  
*La Ronde outing*  
*Outdoor swimming*  
*Mini Putt*  
*Mount Royal Picnic*

*Septembre 2002:*

*Introduction*  
*Griffiti tour in NDG*  
*Movie Night*  
*Activity & Games Night*  
*Fundraiser workshop/discussion*  
*Ça marche Fundraiser Walk for AIDS/HIV*

*Riopelle Art Exhibit at Montreal Museum of Fine arts  
Baking Night*

*Octobre 2002:  
Movie Night  
Workshop Labeling & Meaness (based in movie)  
La Ronde with Westhaven  
Set up & decorate Teen room  
Discussion (all topics)  
Games night  
Ho Bake sale  
Hockey Game  
Baking Night  
Bake sale preparations  
Baking & preparation for bake sale  
Bake sale  
Art for Teen room walls*

**Quels sont selon vous, les projets qui ont donné de bons résultats dans votre organisme et qui mériteraient d'être connus ?**

**PROJET 2 : Projet intergénérationnel entre *The Good Shepherd Community Center* et le Centre Saint-Raymond.**

**Dates de début des projets :** Mars 2002

**Date de fin des projets :** Il semble s'être terminé en juin 2002

## **PARTIE 2 : INFORMATIONS SPÉCIFIQUES SUR LE CONTEXTE – RÉSUMÉ**

### **Énoncé de la problématique :**

**Énoncé du projet :** *Our Teen Leadership Group is primarily geared at educating teen girls in issues that are pertinent to their age group, with the focus being on empowerment and skill building (responsibility, communication, conflict resolution, autonomy and independence).*

*It is felt that skill building is best learned through hands on experience.*

*Therefore, allowing the teen girls to actively participate in community work will be beneficial to the development of skills that will be, and will remain an integral part of their lives as they continue to grow and experience the world around them.*

*It is with this that we feel continuing to participate in volunteer projects with the Good Shepherd Community Center will be an excellent learning experience for the girls.*

**Éléments de la situation des jeunes (avant projet) :** Ce sont des jeunes filles qui participaient au Teen Leadership program.

### **PARTIE 3 : INFORMATIONS SUR LES RESSOURCES ET LA PLANIFICATION – RÉSUMÉ**

**Plan de mise en oeuvre (déroulement du projet) :**

*On Friday March 8th, 2002, six girls who are all part of St Raymond's Teen Girl Leadership went to Good Shepherd Community Center, where they spent a good part of the day volunteering their time with the seniors who attend the center. During their time at the Good Shepherd Community Center, the teen girls actively participated in many different types of volunteer work.*

- *Decorating for St Patrick's Day*
- *Setting lunch tables for the seniors*
- *Cleanup (clearing tables, assisted with dishes)*
- *Played cards and bingo with the seniors.*

**Échéancier :** Ce projet semble avoir duré de mars à juin 2002.

### **PARTIE 4 : INFORMATIONS SUR LA CLIENTÈLE – RÉSUMÉ**

**Public ciblé :** Les jeunes filles du Teen Leadership Program.

### **PARTIE 5 : INFORMATIONS GESTION DU PROJET OU PROGRAMME – RÉSUMÉ**

**Objectifs visés :**

- *To bridge the gaps between generations (intergenerational volunteering)*
- *To break the isolation that is at times felt by seniors*
- *To assist teens in developing interpersonal and leadership skills through volunteer work*
- *To encourage independence and initiative.*

### **PARTIE 6 : INFORMATIONS SUR LES RÉSULTATS – RÉSUMÉ**

**Résultats :** *The girls seemed to enjoy the fact that they could offer assistance to different individuals, and expressed an interest in doing more volunteer work.*

*Mai 2002 : Volunteer at the Good Shepherd Community Center (art activity)*

*Visited Senior Residence across the street from St Raymond's decorated for Mother's day dinner*

*Volunteer at the Good Shepherd (art activity)*

*Volunteer with the Good Shepherd Community Center (planting)*

*Juin 2002: BBQ at the Good Shepherd Community Center*



## CENTRE COMMUNAUTAIRE DE LOISIR DE LA CÔTE-DES-NEIGES

### **PARTIE 1 : INFORMATIONS GÉNÉRALES**

**Adresse :** 5347 Côte-des-Neiges, Montréal, Québec

**Téléphone :** 733-1478, poste 222

**Télécopieur :** 733-7481

**Courriel :** [www.cclcdn.qc.ca](http://www.cclcdn.qc.ca) secretariat@cclcdn.qc.ca

**Quels sont selon vous, les projets qui ont donné de bons résultats dans votre organisme et qui mériteraient d'être connus ?**

#### **PROJET 1 : Programme de leadership**

**Responsable :** Monique Göhler

**Titre :** Coordinatrice du programme adolescents

### **PARTIE 2 : INFORMATIONS SPÉCIFIQUES SUR LE CONTEXTE – RÉSUMÉ**

**Énoncé de la problématique :** Trouver une façon d'occuper les jeunes du quartier qui ont 16 ans plus, et qui ne sont plus admissibles pour le camp de jour de 12-15 ans.

**Énoncé du projet :** Formation pour devenir aide-animateur au Centre.

#### **Partenaires (Pour l'ensemble du centre) :**

Ministère des affaires municipales, du sport et du loisir

Soutien à l'action bénévole

Programme d'assistance financière aux CCL

Fonds d'aide – action communautaire autonome

Ministère des communautés culturelles et de l'immigration

Programme PARCI

Programme PILI

Programme SPI

Régie régionale de la santé et des services sociaux

Fonds Jeunesse Québec

Ministère de la Solidarité sociale, de la Famille et de l'Enfance

Fonds de lutte  
Ministère de la main d'œuvre  
Développement des ressources humaines Canada  
Placement-Carrière-Été  
Initiative Emploi jeunesse  
Patrimoine Canadien  
Centraide  
Ville de Montréal  
Emploi Canada  
Commission scolaire de Montréal  
Conseil des Églises  
Écoles du quartier  
CLSC  
Québec en forme  
Table jeunesse  
FQCCL  
CACI  
Fonds jeunesse  
Engagement jeunesse

**Éléments de la situation des jeunes (avant projet) :**

Jeunes de 16 ans et plus qui ont participé aux camps de jour des 12-15 ans du Centre et qui sont désormais trop âgés pour y aller. Ce sont des résidents de Côte-des-Neiges, la plupart sont des jeunes des minorités visibles et des communautés culturelles.

**PARTIE 3 : INFORMATIONS SUR LES RESSOURCES ET LA PLANIFICATION – RÉSUMÉ**

**Ressources financières :**

Ministère des affaires municipales, du sport et du loisir  
Soutien à l'action bénévole  
Programme d'assistance financière aux CCL  
Fonds d'aide – action communautaire autonome  
Ministère des communautés culturelles et de l'immigration  
Programme PARCI  
Programme PILI  
Programme SPI  
Régie régionale de la santé et des services sociaux  
Fonds Jeunesse Québec  
Ministère de la Solidarité sociale, de la Famille et de l'Enfance  
Fonds de lutte  
Ministère de la main d'œuvre  
Développement des ressources humaines Canada

Placement-Carrière-Été  
Initiative Emploi jeunesse  
Patrimoine Canadien  
Centraide : paie le salaire de la coordonnatrice du secteur adolescents.  
Ville de Montréal  
Emploi Canada  
Commission scolaire de Montréal  
Conseil des Églises  
Écoles du quartier  
CLSC  
Québec en forme  
Table jeunesse  
FQCCL  
CACI  
Fonds jeunesse  
Engagement jeunesse

**Plan de mise en oeuvre (déroulement du projet) :**

Les jeunes participent à 4 fins de semaine de formation pour devenir aide-animateurs au mois de mars. Ils apprennent à se connaître, à avoir de l'estime de soi et à faire preuve de créativité. C'est une formation théorique de 30 heures.

Ensuite, ils font un stage pratique d'une durée de 30 heures au Centre lors des activités parascolaires, au cours des mois d'avril et mai. Cela permet au Centre de vérifier les aptitudes de ces jeunes au travail d'animateur.

Ils obtiennent ensuite un certificat et obtiennent un emploi pendant l'été comme aide-animateur au Camp de jour. Ils obtiennent une petite paye pour leur travail.

Normalement, ils restent aide-animateurs 2 étés avant de devenir des animateurs.

En 2005, il y avait 15 participants à cette formation.

**Échéancier :** Chaque année la formation s'effectue de mars à mai et l'emploi est obtenu pour l'été.

**PARTIE 4 : INFORMATIONS SUR LA CLIENTÈLE – RÉSUMÉ**

**Public ciblé :** Jeunes de 16 ans et plus de Côte-des-Neiges qui ont fait les camps de jour et qui désirent devenir aide-animateurs au Centre.

**Caractéristiques sociodémographiques :** Une majorité de jeunes des minorités visibles et des communautés culturelles, originaires d'une multitude de pays différents, dont la famille est rarement aisée.

## **PARTIE 5 : INFORMATIONS SUR LA GESTION DU PROJET OU PROGRAMME – RÉSUMÉ**

**Objectifs visés :** Donner un premier emploi à ces jeunes, créer un sentiment d'appartenance au Centre et au quartier.

## **PARTIE 6 : INFORMATIONS SUR LES RÉSULTATS – RÉSUMÉ**

**Résultats :** Chaque année, environ une quinzaine de jeunes deviennent aide-animateurs ou animateurs. En 2005, ils étaient 13.

## **PROJET 2 : Rapprochement interculturel et intégration**

**Responsable :** Marie-Claude Barey

**Titre :** Responsable du programme de rapprochement interculturel

**Date de début du projet :** Dès 1988.

### **Mission du Centre :**

La mission du Centre comprend plusieurs objectifs, dont :

- Favoriser et promouvoir l'intégration de la population multiethnique à la vie québécoise ;

**Caractéristiques sociodémographiques :** On retrouve au Centre une soixantaine de communautés ethnoculturelles différentes. Moins de la moitié sont des Québécois francophones d'origine.

### **Historique de l'interculturel au Centre**

*1988 :*

- Le Centre communautaire de Loisir Côte-des-Neiges s'intéresse à l'interculturel de façon concrète.
- Le Conseil d'administration adopte une résolution pour concrétiser la volonté du Centre de rapprochement interculturel. Le Centre désirait augmenter la participation des différentes communautés à l'intérieur du Centre.
- Le Comité interculturel tient ses premières réunions.

- De nombreux contacts avec les organismes du milieu et une grande variété d'activités à caractère culturel, en collaboration avec de nombreuses communautés, caractérisent les premières années durant lesquelles le Centre intensifie ses activités de rapprochement.
- Plusieurs activités de la vie communautaire du Centre sont devenues des occasions privilégiées de rapprochement : expositions, soupers communautaires, théâtre, etc.

*1989 :*

- Cette année là, le caractère multiethnique de la fête de Noël est éclatant.
- Le Centre préside à la fondation de la Table de concertation sur l'accueil et l'adaptation des immigrants à Côte-des-Neiges.

*Début des années 90 :*

- On voit la participation des bénévoles augmenter au Comité interculturel.
- Semaines de rapprochement au camp de jour et lors de la Fête des femmes
- Mise en valeur de l'apport des femmes immigrantes à la société québécoise
- Festin multiculturel à la St-Jean...

*Année 1991-1992 :*

- Le Comité interculturel s'est impliqué comme jamais : Semaine interculturelle nationale, soupers communautaires (La Francophonie, Tombez en amour avec le Maghreb, Fête des femmes sur le thème de l'Inde), création du Comité d'entraide et de soutien à la conversation française, etc.
- De plus en plus de personnes de diverses origines s'impliquent dans la réalisation d'activités.
- La participation des gens qui fréquentent le Centre augmente.
- Dans le quartier, c'est aussi la co-fondation du Comité contre le racisme du Conseil communautaire.

*Année 1994-1995 :*

- Le rapprochement interculturel devient une réalité de tous les programmes du Centre communautaire de Loisir Côte-des-Neiges.
- Plus de 1369 heures de bénévolat sont comptabilisées avec plus de 50 bénévoles issus de 16 pays d'origine différents, dont le tiers sont d'origine québécoise.
- Cette action bénévole est un moyen formidable pour les immigrants de s'intégrer à notre société et pour les Québécois de naissance de s'impliquer activement dans ce processus d'intégration, tout en découvrant d'autres cultures.
- Plus que jamais le dialogue et la formation interculturelle sont importants au Centre.
- L'organisation des activités de rapprochement s'appuie sur des comités de bénévoles.
- Le Comité interculturel se restructure et fait des petits, son rayonnement augmente on note un sentiment d'appartenance de plus en plus significatif.

*Année 1995-1996 :*

- Un comité à l'organisation d'événements voit le jour, contribuant grandement au succès des activités de l'interculturel.
- Les équipes de bénévoles se stabilisent.

*Année 1996-1997 :*

- 2102 heures de bénévolat effectuées par 65 bénévoles originaires de 24 pays.
- On met de plus en plus l'accent sur le travail d'équipe entre générations en incluant les adolescents.
- Les jeunes contribuent au succès des valeurs interculturelles.

Le Comité interculturel est passé d'activités visant à faire découvrir des cultures et à augmenter la participation des communautés culturelles du quartier à la vie du Centre, à des activités visant des relations plus profondes entre personnes porteuses de cultures différentes.

Et dans ce deuxième temps, le Centre a cherché à faire connaître le Québec et à intéresser les Québécois d'origine à s'impliquer en plus grand nombre dans le rapprochement interculturel.

Le rapprochement interculturel a beaucoup évolué avec les années, s'adaptant aux changements du quartier, en dynamisme et en force collective.

*Année 1998 :*

Année du 10<sup>e</sup> anniversaire de l'interculturel au Centre [et ...année du Grand Verglas].

Une journée de célébration est organisée. Différents ateliers de réflexions et de discussions sur l'avenir de l'Interculturel étaient programmés. Des bénévoles ont témoigné de leurs expériences enrichissantes et de leur implication dans le rapprochement interculturel.

**Priorités et orientations du programme de Rapprochement interculturel et intégration (2004-2005) :**

- Animer les échanges sur la culture québécoise et sur le rôle des porteurs de culture québécoise au Centre
- Mettre en œuvre les résultats de la réflexion sur la mission du Centre dans ses dimensions interculturelle et d'intégration

**Certaines des activités créées dans ce programme visent la clientèle du Centre, d'autres visent plutôt leurs employés et leurs bénévoles.**

**Activités pour la clientèle (2004-2005) :**

*Le Comité rapprochement-francisation*

67 bénévoles.

Il a animé 30 ateliers de conversation française (en huit groupes chaque mardi soir).

### *Les ateliers de conversation française*

Au nombre de 30, ont été fréquentés par 328 personnes provenant de 65 pays différents.

10 thèmes particuliers ont aidé à faire connaître le Québec :

- S'établir au Québec
- Intégration au Québec et ressources disponibles
- Festival et activités d'été
- Légendes et contes traditionnels
- Une page d'histoire
- L'époque de la Nouvelle-France
- Les sorties à Montréal
- Perceptions du peuple québécois
- Côte-des-Neiges et ses ressources
- La cabane à sucre

5 activités spéciales ont été organisées avec des personnes ressources :

- Les ressources en sécurité alimentaire
- Le protecteur du citoyen
- Causerie sur l'histoire de la lutte pour les droits et libertés du Québec
- Témoignage d'un membre du Conseil d'administration sur l'engagement communautaire
- Logement problèmes et solutions

Collaborateurs :

- Le protecteur du citoyen
- Projet Genèse
- L'ŒIL
- ROMEL
- Un membre du Conseil d'administration

Cela a permis aux nouveaux arrivants de connaître les valeurs québécoises et de les aider à s'intégrer. En plus de faire connaître et pratiquer la langue française.

### *Café rencontre Jeune et noir, stratégies de lutte à la discrimination en emploi*

L'activité visait les jeunes noirs de 16 à 25 ans.

Seulement 2 personnes se sont présentées.

Activité subventionnée par le MRCI.

### *Atelier sur la place de la langue française dans l'histoire du Québec*

27 personnes, dont 21 immigrants, ont assisté avec grand intérêt à la présentation avec projection de diapositives faite par une stagiaire de l'Université de Montréal.

Cette présentation, avec le fil conducteur des lois, a permis aux participants d'apprendre sur l'histoire et de comprendre l'importance de la langue française pour les Québécois.

Action subventionnée par le MRCI.

## **Activités pour les employés et les bénévoles :**

### *Réflexion sur la mission du Centre dans ses dimensions interculturelle et d'intégration*

Une assemblée de 22 personnes (dont 12 bénévoles du Comité interculturel) a eu lieu le 3 avril 2004 pour finaliser la démarche de réflexion sur la mission du Centre dans ses dimensions interculturelle et d'intégration.

### *Le Comité interculturel*

Il a travaillé au suivi de cette démarche. Il a rencontré le Comité de développement du Conseil d'administration à trois reprises, dont une pour amorcer une discussion sur la culture québécoise, pour que l'on sache mieux à quoi l'on se réfère au Centre lorsqu'on en parle.

### *Débat sur la culture québécoise*

Suite à la réflexion sur l'interculturel et l'intégration au printemps et à la réunion spéciale du Comité de développement, ils ont eu, l'hiver suivant, un débat sur la culture québécoise. 24 employés et 16 bénévoles du Comité interculturel y ont participé. Ils ont ciblé trois caractéristiques principales de la société québécoise qu'ils veulent faire connaître : l'importance de la langue française, son caractère minoritaire en Amérique du Nord et l'histoire de la société québécoise.

### *Formation à la communication interculturelle*

2 formations ont été offertes.

La première a touché 20 membres du personnel d'animation pour enfants.

La deuxième a touché 15 personnes, dont 6 bénévoles, 2 employés et 3 personnes provenant d'organismes du quartier.

Le Centre sensibilise à leur objectif de rapprochement, aux difficultés de rapprochement qu'ils peuvent rencontrer, entre autres, au niveau non verbal (quiproquos sur des gestes aussi simples et faussement universels que « viens ici », oui, non, tapoter la tête d'une enfant en signe de sympathie) et à l'importance de se connaître.

### *Formations à la lutte contre le racisme et la discrimination*

Une formation a été offerte sur la Charte des droits et liberté de la personne du Québec.

Elle a été offerte en collaboration avec une personne ressource de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec.

16 personnes, dont 7 bénévoles, 2 employés et 2 personnes d'un organisme du quartier y ont participé.

La formation était subventionnée par le MRCI.

### *Connaissance de l'évolution des relations interculturelles dans le Centre*

Les statistiques sur le quartier Côte-des-Neiges ont été étudiées par la responsable du programme.

Pour mieux connaître les participants du programme de rapprochement interculturel, il reste à comparer les statistiques du quartier avec celles des activités.

Une rencontre a eu lieu pour discuter de l'état des relations interculturelles dans le Centre.



## **Table de concertation jeunesse Bordeaux-Cartierville**

**Nom de l'organisme :** Table de concertation jeunesse Bordeaux-Cartierville

**Adresse :** 11 822 avenue Bois-de-Boulogne

**Téléphone :** 514 331-2288 poste 2214

**Responsable :** Marie-Laure Landais

**Titre :** Coordonnatrice

**Quels sont selon vous, les projets qui ont donné de bons résultats dans votre organisme et qui mériteraient d'être connus ?**

### **PROJET 1 : Festiblues international de Montréal**

**Dates de début des projets :** La première édition du Festiblues a eu lieu en août 1998.

**Date de fin des projets :** Le Festiblues en était à sa 8<sup>e</sup> édition en 2005 et entend poursuivre ses opérations.

### **PARTIE 2 : INFORMATIONS SPÉCIFIQUES SUR LE CONTEXTE – RÉSUMÉ**

**Énoncé de la problématique :** En janvier 1998, la Table de concertation jeunesse de Bordeaux-Cartierville crée la Fondation jeunesse de Bordeaux-Cartierville. Cette fondation a pour but de soutenir, assister et financer les organismes communautaires du quartier Bordeaux-Cartierville qui oeuvrent auprès de la jeunesse. Il subventionne aussi des projets visant à reconnaître et récompenser l'effort et l'accomplissement des jeunes.

Dans le cadre de sa première levée de fonds, la Fondation a organisé, les 21, 22 et 23 août 1998, une fin de semaine de blues en plein air. C'était la première édition du Festiblues.

**Énoncé du projet :** Le Festiblues est un projet d'économie sociale qui permet de créer des emplois pour les jeunes du quartier Bordeaux-Cartierville. De plus, une partie des profits générés par le Festiblues est redistribuée dans les organismes afin de soutenir, d'assister et de financer les organismes communautaires oeuvrant auprès de la jeunesse.

#### **Partenaires :**

Patrimoine canadien,

Sécurité publique et protection civile Canada,

Ressources humaines et développement des compétences Canada,

Ministère des affaires municipales et des régions,  
Ministère du tourisme,  
Ministère de la Culture et des Communications,  
Sécurité publique Québec,  
Secrétariat à la jeunesse.  
Ville de Montréal,  
Arrondissement Ahuntsic-Cartierville de la Ville de Montréal,  
PDQ 10,  
CLSC Bordeaux-Cartierville,  
Maison des jeunes de Bordeaux-Cartierville,  
Jeunesse 2000 l'Acadie,  
éducateurs de rue,  
CLIC de Bordeaux-Cartierville,  
Fondation jeunesse Bordeaux-Cartierville,  
CDEC Ahuntsic-Cartierville.

**Éléments de la situation des jeunes (avant projet) :** Les jeunes qui sont engagés par le Festiblues ont de 12 à 18 ans et ont évolué dans la maison de jeunes du secteur.

### **PARTIE 3 : INFORMATIONS SUR LES RESSOURCES ET LA PLANIFICATION – RÉSUMÉ**

**Ressources financières :** Au fil des ans, ils ont été subventionnés par :

Placement Carrière-été  
Fonds de lutte contre la pauvreté  
Emploi-Québec (subvention salariale ciblée)  
Programme de prévention en toxicomanie (RRSSSMC)  
Ville de Montréal  
Quartiers sensibles 2000-2001  
Programme d'économie sociale de la CDEC Ahuntsic-Cartierville.  
Stratégie nationale de prévention du crime

**Ressources logistiques :**

1999-2000 : Le local du Festiblues est fourni par la Ville de Montréal

**Plan de mise en oeuvre (déroulement du projet) :**

1998 : Organisation d'une fin de semaine de blues en plein air au parc Raimbault par la Fondation jeunesse de Bordeaux-Cartierville. Le FestiBlues a ensuite été parrainé par la Table de concertation jeunesse jusqu'à ce qu'il obtienne sa propre charte d'organisme à but non lucratif.

1999 : l'organisme a acquis son autonomie, mais pendant l'été 1999, la Table de concertation poursuit la gestion financière des employés.

2000-2001 : Le Festival mobilise un groupe de plus de 30 jeunes pendant la période estivale. Ces jeunes ont intégré la structure organisationnelle, ont réalisé l'événement, ont bénéficié de

l'encadrement positif d'intervenants jeunesse du territoire et ont, pour la grande majorité, intégré la structure communautaire.

2004-2005 : Dans le cadre du Festiblues, en association avec le festival de blues de Mantes-la-Jolie en France, des jeunes Français sont venus en visite au Québec et des jeunes de Cartierville sont allés en France. Les jeunes Québécois sont âgés de 18-19 ans et ont évolué au sein de la Maison des jeunes du secteur. Ils ont fait ce voyage avec un travailleur de rue. C'est pour eux une chance de voyager. (2<sup>e</sup> édition ???)

Les jeunes qui obtiennent un emploi dans le cadre du Festiblues peuvent travailler à nettoyer le site, à l'accueil des spectateurs, dans les restaurants sur le site ou dans le magasin, où se trouvent les walkie-talkie, les vis, etc...

Les jeunes sont supervisés par des intervenants.

À la fin de leur emploi, ils reçoivent un chèque ainsi qu'une lettre de recommandation.

**Échéancier :** Le Festiblues a lieu chaque été au mois d'août depuis 1998.

#### **PARTIE 4 : INFORMATIONS SUR LA CLIENTÈLE – RÉSUMÉ**

**Public ciblé :** Les emplois au Festiblues sont offerts à des jeunes du quartier qui ont évolué dans la Maison des jeunes du secteur.

##### **Caractéristiques sociodémographiques :**

Principalement de jeunes immigrants ou issus de l'immigration, dont les parents ne sont pas fortunés.

#### **PARTIE 5 : INFORMATIONS SUR LA GESTION DU PROJET OU PROGRAMME – RÉSUMÉ**

**Objectifs visés :** En donnant un emploi à des jeunes lors du Festiblues, l'on désire que les jeunes s'impliquent dans leur communauté, qu'ils aient une première expérience de travail et qu'ils développent un sentiment d'appartenance pour leur quartier. On veut les responsabiliser, les outiller et qu'ils créent des liens avec les intervenants.

#### **PARTIE 6 : INFORMATIONS SUR LES RÉSULTATS – RÉSUMÉ**

##### **Résultats :**

1998 : Le Festiblues permet d'amasser 20 000 \$

1999 : Le Festiblues attire 5000 spectateurs et permet d'amasser 25 000 \$

De ce 45 000 \$, 13 430 \$ ont été remis à 10 organismes ou projets du territoire pendant l'année 1999-2000. Le reste de l'argent est capitalisé et placé en vue de soutenir d'éventuels projets.

100 000 personnes ont assisté à l'édition 2004.

2000-2001 : Une trentaine de jeunes sont engagés pour travailler au Festiblues.  
2005 : 25 jeunes sont payés chaque année dans le cadre du Festiblues.

De façon générale, les résultats sont très positifs.

## **PROJET 2 : Un milieu ouvert sur ses écoles**

**Date de début des projets :** Ce projet a débuté en janvier 2002.

**Date de fin des projets :** Le budget est assuré jusqu'en septembre 2006. De 2006 à 2010, le projet devrait se poursuivre. ?

## **PARTIE 2 : INFORMATIONS SPÉCIFIQUES SUR LE CONTEXTE – RÉSUMÉ**

**Énoncé de la problématique :** La Table de concertation jeunesse Bordeaux-Cartierville œuvre auprès des jeunes du quartier depuis plus de 15 ans. Premier réel organisme jeunesse de ce secteur, la Table a permis la création de nombreux organismes et projets, dont la Maison des jeunes, la Fondation jeunesse Bordeaux-Cartierville ainsi qu'un réseau de travailleurs de rue. Le projet **Un milieu ouvert sur ses écoles** est l'aboutissement de toutes ces initiatives. On voulait y rattacher toutes les interventions effectuées au fil des ans et y rassembler la majorité des individus et organismes intéressés par la jeunesse dans ce secteur.

### **Énoncé du projet :**

2002 : Mettre en place un agent de milieu dans chacune des neuf écoles du territoire (3 secondaires et 5 primaires), afin d'enrichir et de diversifier l'expérience scolaire. Axé sur la maxime « Occupons-les avant qu'ils nous occupent », le projet se veut une volonté du milieu de mettre en place des ressources pour que les liens s'effectuent entre les écoles et le milieu et qu'une culture de partenariat puisse s'instaurer pour s'enraciner et ainsi répondre aux besoins sans cesse grandissants de nos jeunes.

2002-2003 : Une école secondaire du quartier Ahuntsic s'est jointe au projet.

2005-2006 : Implanter le projet dans le milieu et établir la structure d'évaluation qui sera mise de l'avant. Aussi, assurer la mobilisation des différents milieux et intervenants autour des objectifs et développer le plan d'action pour le développement vers Ahuntsic.

2006-2010 : Veulent faire un projet pilote dans 13 écoles d'Ahuntsic-Cartierville et que le projet s'associe à une étude universitaire afin de démontrer scientifiquement l'impact bénéfique de ce projet. On veut y documenter ses impacts sur la communauté, ses éléments exportables vers d'autres communautés et le modèle d'intervention.

### **Partenaires :**

Écoles partenaires :

2002 : Primaire : Alice-Parizeau, Louisbourg, Ste-Odile, François-de-Laval, Gilles-Vigneault.

Secondaire : Évangéline, La Dauversière, Euréka.

CSDM, Ville de Montréal, CHSLD-CLSC Nord de l'Île, le milieu socio-communautaire de Bordeaux-Cartierville.

2002-2003 : Les partenaires qui précèdent, plus la Table de concertation multisectorielle et multi-réseaux Solidarité Ahuntsic et l'école secondaire Sophie-Barat.

Aussi : MICC, MSSS, MELS, MSP, Fondation Chagnon (Programme Québec en forme), députés Stéphane Dion, Eleni Bakopanos, Yvon Bordeleau, Jacques Dupuis, etc...

**Éléments de la situation des jeunes (avant projet) :**

En 2001, 19 % de la population de Bordeaux-Cartierville est âgé de moins de 18 ans.

En 2001, 45 % de la population de Bordeaux-Cartierville sont des immigrants.

En 2001, 33 % de la population de Bordeaux-Cartierville sont des minorités visibles.

**PARTIE 3 : INFORMATIONS SUR LES RESSOURCES ET LA PLANIFICATION – RÉSUMÉ**

**Ressources financières :**

Fonds jeunesse Québec: 698 794 \$ répartis sur deux ans. A pris fin en décembre 2003.

Fonds régional d'investissement jeunesse, en 2005 : 35 877 \$.

Contribution des écoles du quartier.

Commission scolaire de Montréal : 62 207 \$ en 2004 et 328 482 \$ en 2005.

Centraide : 50 000 \$ en 2005.

**Ressources humaines (nombre ou services) :**

2002 : 9 personnes : 8 intervenants et un coordonnateur

2002-2003 : 11 personnes. 2 intervenants travaillent à l'école secondaire Sophie-Barat

2004-2005 : 5 personnes. 4 intervenants et un coordonnateur (Les fonds ayant été réduits, certains

intervenants ont quitté leur poste)

**Plan de mise en oeuvre (déroulement du projet) :**

Le mandat principal des agents de milieu se situe au niveau de 5 axes d'interventions bien précis :

- **Développer et consolider la vie parascolaire dans les écoles :** planifier, organiser et assurer la réalisation d'activités adaptées aux besoins des jeunes afin d'enrichir l'expérience scolaire; présence régulière et significative; animation soutenue et de qualité (rôle d'éducateur);
- **Favoriser l'intégration des membres des communautés culturelles:** avoir une bonne connaissance des ressources pour faciliter l'intégration; mise en place d'activités favorisant la découverte et l'intérêt pour la société d'accueil, ainsi que les échanges interculturels; créer un sentiment d'appartenance et de responsabilité sociale chez les jeunes mais aussi chez les parents des communautés culturelles.

- **Mobiliser et intégrer les parents à la vie scolaire** : bénévolat; participation aux activités de l'école; favoriser la présence des parents lors d'événements spéciaux; activités permettant aux parents de se rapprocher de la réalité scolaire;
- **Faciliter le passage du niveau primaire au niveau secondaire** : mise en place d'activités d'intégration; développer des liens concrets entre le primaire et le secondaire par le biais des programmations parascolaires; une approche globale orientée vers certains principes de l'école; sensibiliser les jeunes à la réalité de certaines problématiques sociales et les amener à faire des choix éclairés.
- **Assurer un continuum de service durant la période estivale** : assurer une présence terrain régulière pendant l'été; création de projets estivaux; approfondir les liens avec les organismes du milieu; favoriser une approche client et la formation de liens concrets avec la clientèle.

Le rôle de l'agent de milieu se définit en quatre volets :

- **Être un agent de liaison** : agir comme courroie de transmission pour faciliter le maillage entre l'école et la communauté par le biais d'action concertée entre l'équipe-école et les intervenants du milieu; maximiser l'utilisation de toute la gamme des services jeunesse du milieu; référence vers les ressources; agir en constante relation avec les jeunes, les directions et le personnel de l'école, les organismes jeunesse et les parents
- **Être un agent multiplicateur** : stimuler la participation des jeunes afin de multiplier les projets « par et pour les jeunes » à l'aide des ressources du quartier et des partenaires du milieu; par une organisation stratégique et une présence auprès des ressources;
- **Être un agent mobilisateur** : réunir les intervenants, les parents et les ressources autour de projets mobilisateurs;
- **Être un agent d'information** : représenter les yeux et les oreilles des écoles et des organismes du milieu; favoriser les échanges entre les parents, l'école et le milieu; évaluer et transmettre les besoins de l'école pour permettre aux acteurs du milieu d'effectuer un plan d'action concerté.

#### **PARTIE 4 : INFORMATIONS SUR LA CLIENTÈLE – RÉSUMÉ**

**Public ciblé** : Jeunes du primaire et du secondaire des écoles de Bordeaux-Cartierville et d'Ahuntsic.

#### **Caractéristiques sociodémographiques :**

En 2001, 19 % de la population de Bordeaux-Cartierville est âgé de moins de 18 ans.

En 2001, 45 % de la population de Bordeaux-Cartierville sont des immigrants.  
En 2001, 33 % de la population de Bordeaux-Cartierville sont des minorités visibles.

## **PARTIE 5 : INFORMATIONS SUR LA GESTION DU PROJET OU PROGRAMME – RÉSUMÉ**

**Objectifs visés :** Le projet vise à offrir à l'ensemble des jeunes des opportunités positives et constructives par la présence d'adultes significatifs. Il vise aussi à s'attaquer à la vulnérabilité croissante de la jeunesse et particulièrement à celle issue du contexte multiethnique d'Ahuntsic-Cartierville. Il veut, entre autres, atténuer le désœuvrement, l'isolement, la marginalisation et l'exclusion sociale des jeunes. Les problématiques soulevées par le milieu institutionnel et le milieu sociocommunautaire sont :

- La pauvreté croissante
- La méconnaissance de la langue française ou anglaise
- La ghettoïsation
- Les difficultés d'intégration dues aux différences culturelles
- Les manifestations de la violence
- La toxicomanie et l'alcoolisme

### **Moyens de mise en oeuvre :**

La gestion du projet est sous la responsabilité d'un comité aviseur dont les membres sont issus des institutions partenaires du projet : CHSLD-CLSC Nord de l'Île, direction de l'école primaire Alice-Parizeau, direction de l'école secondaire La Dauversière, Ville de Montréal, coordonnatrice de la Table de concertation jeunesse Bordeaux-Cartierville.

## **PARTIE 6 : INFORMATIONS SUR LES RÉSULTATS – RÉSUMÉ**

Après deux ans, les objectifs initiaux ont été largement dépassés, mais ils n'ont pas pu évaluer l'effet à long terme des interventions. Cela les amène à vouloir jumeler ce projet à une recherche universitaire qui évaluerait les impacts et les changements sur la qualité de vie des citoyens touchés.

### **Quelques chiffres**

14 000 heures par année d'intervention dans les écoles.  
4000 heures par année d'intervention dans la communauté.

## **Quelques chiffres 2002-2003**

De février à décembre 2002 : 54 000 interventions ont été faites auprès des jeunes.

## **Quelques chiffres 2003-2004**

### Contact avec les jeunes

En moyenne 6000 interventions par mois sont faites auprès des jeunes des 10 écoles du quartier.

- le mois de septembre 2003 a été le mois le plus occupé avec 8029 interventions,
- suivi par le mois d'octobre 2003 avec 7849 interventions,
- et le mois de mai 2003 avec 8020 interventions.

Que ce soit par le biais d'activités structurées ou ponctuelles ou encore par des contacts informels c'est près de 4000 élèves qui sont touchés directement par le projet.

### Contact avec les parents

Au niveau des parents nous comptons environ 300 contacts par mois. Le plus souvent les parents sont bénévoles, spectateurs ou participants à des portes ouvertes à l'école. C'est aussi un contact informel ou l'agent de milieu donne aux parents une référence d'organisme ou une information. Voici les mois où les parents ont été les plus présents dans les écoles : Mai 2003 (694), juin 2003 (672) et décembre 2003 (647).

### Continuum de services durant l'été

Pour la période estivale (juillet et août) c'est 4720 contacts et interventions auprès des jeunes, par des activités ou une présence informelle dans les parcs et organismes jeunesse. La continuité est aussi assurée auprès des parents avec plus de 681 contacts durant l'été 2003. La présence des agents de milieu lors de fêtes de quartier a permis de rejoindre un grand nombre de parents.

### Les activités

Les activités réalisées par les agents de milieu sont nombreuses et couvrent un large éventail d'intérêts. Plusieurs sont faites en partenariat avec des professeurs, des professionnels scolaires, des intervenants jeunesse ou des organismes du quartier.

### Bilan des activités année 2002-2003

Ces activités sont majoritairement gratuites ou à très faible coût, ce qui permet aux familles moins nanties de bénéficier des mêmes chances que tout le monde.

***Développement d'une programmation sportive et récréative*** : soccer, basket-ball, base-ball, badminton, hockey cosom, initiation aux sports d'hivers (glissade, patins, raquettes, etc.), randonnées à vélo, baignade, visite à la Maison des Jeunes, tournoi de soccer inter-écoles (primaires).

***Développement de la vie culturelle*** : Ateliers de théâtre dans 6 écoles, improvisation, club de lecture, ateliers d'expression corporelle, danse folklorique, danse arabe, danse africaine, baladi, Festival des Coups de théâtre, ateliers du Moulin à musique, visite à la Maison Théâtre et à la Maison de la culture, jeux éducatifs, jeux de société, participation à l'émission Banzaï, Secondaire en spectacle.

***Développements des compétences scolaires et sociales*** : Activités thématiques avec les classes d'accueil, groupe de discussion pour jeunes filles (Café Lilas), Totalement filles, Projet Chevalier, groupe d'aide aux devoirs, moniteurs de récréation (animation par les pairs), journal étudiant.

***Réalisations d'activités liées aux sciences et technologies*** : sorties au Centre de tri St-Michel, visites au Centre des Sciences, projets environnementaux (corvée de nettoyage, aménagement, entretien de fleurs, etc.), jardins communautaires, activité « l'Autobus des montagnes ».

***Activités d'initiation à la vie professionnelle, aux valeurs démocratiques et à l'action citoyenne*** : projets avec les conseils d'élèves, soutien aux représentants jeunes des conseils d'établissements, formation « Prends ta Place » du Forum jeunesse de l'île de Montréal, recrutement de représentants au Conseil jeunesse montréalais, participation à des stages en entreprises ou organismes communautaires, bénévolat dans les CHSLD, participation à l'organisation d'événements majeurs tels les Jeux de la rue, le Festiblues international de Montréal et le Festival jeunesse C-Vision.

***Activités d'intégration primaire-secondaire*** : Journal jeunesse (5000 copies), journée d'accueil secondaire 1 (première journée d'école), rallye de quartier avec les élève de secondaire 1, ateliers de discussion sur les peurs face au secondaire, visites ponctuelles à l'école Évangéline lors d'activités, comité d'accueil d'élèves de sec 2.

***Activités de prévention et de sensibilisation*** : toxicomanie et violence dans les relations amoureuses avec les travailleurs de rue, homosexualité et homophobie, gang de rue avec le policier socio-communautaire, ateliers de non-violence, ateliers pour parents ayant des enfants en difficultés (AQUETA), ateliers connaissance de soi (estime de soi, gestion du stress, questionnements, etc.), tournée de quartier avec les élèves des classes d'accueil.

***Activités spéciales*** : Journée d'improvisation (5 écoles primaires) lors de la semaine contre la discrimination et le racisme, organisation d'activités spéciales pour la St-Valentin, Pâques, etc., semaine d'activités (relâche scolaire, semaine du français, semaine de l'éducation physique, semaine des arts et de la culture), Jeux de Montréal, galas et spectacles de fin d'année.

**Activités estivales :** Camp Tim Hortons , Camp plein-air pour jeunes filles, camp plein-air avec jeunes en difficulté, ateliers de jeux et de conversation en français, bénévolat en CHSLD, professeur d'éducation physique et animation à Place L'Acadie/Henri-Bourassa, guitare et chanson dans le parc Marcellin-Wilson, animation parc Louisbourg, embellissement écoles primaires, jardins communautaires, baignade, sortie Plage, fête de quartier avec les intervenants du CLIC et les organismes communautaires à place L'Acadie/Henri-Bourassa.

**Présence des parents :** jardins communautaires à l'école Louisbourg, corvée de nettoyage du boisé adjacent à la cour de l'école François-de-Laval, fête pour souligner l'implication de parents au CÉ et à l'OPP, salon des organismes du milieu, ateliers pour parents d'enfants à la maternelle, sessions d'informations et de recrutement.

#### Bilan des activités année 2003-2004

**Développement d'une programmation sportive et récréative :** soccer, basket-ball, base-ball, badminton, hockey cosom, initiation aux sports d'hivers (glissade, patins, raquettes, etc.), randonnées à vélo, baignade, visite à la Maison des Jeunes, tournoi de soccer inter-écoles (primaires).

**Développement de la vie culturelle :** Ateliers de théâtre dans 6 écoles, présentation de l'Opéra de la lune de Jacques Prévert (multidisciplinaire : théâtre, cirque et chansons) improvisation, club de lecture, ateliers d'expression corporelle, danse folklorique, danse arabe, danse africaine, baladi, Festival des Coups de théâtre, ateliers du Moulin à musique, visite à la Maison Théâtre et à la Maison de la culture, jeux éducatifs, jeux de société, atelier de jeunes conteurs, C-Vision, Secondaire en spectacle.

**Activités d'intégration primaire-secondaire :** Journal jeunesse (5000 copies), journée d'accueil secondaire 1 (première journée d'école), ateliers de discussion sur les peurs face au secondaire, visites ponctuelles à l'école Évangéline lors d'activités, comité d'accueil d'élèves de sec 2.

**Activités de prévention et de sensibilisation :** toxicomanie et violence dans les relations amoureuses avec les travailleurs de rue, homosexualité et homophobie, gang de rue, ateliers de non-violence, ateliers pour parents ayant des enfants en difficultés (AQUETA), ateliers connaissance de soi, tournée de quartier avec les élèves des classes d'accueil.

**Développements des compétences scolaires et sociales :** Activités thématiques avec les classes d'accueil, groupe de discussion pour jeunes filles (Café Lilas), Totalement filles, Projet Chevalier, groupe d'aide aux devoirs, moniteurs de récréation (animation par les pairs), journal étudiant.

**Réalisations d'activités liées aux sciences et technologies :** sorties au Centre de tri St-Michel, visites au Centre des Sciences, projets environnementaux (corvée de nettoyage, aménagement, entretien de fleurs, etc.), jardins communautaires, activité « l'Autobus des montagnes ».

**Activités d'initiation à la vie professionnelle, aux valeurs démocratiques et à l'action citoyenne :** projets avec les conseils d'élèves, soutien aux représentants jeunes des conseils d'établissements, événement « Zoom sur les jeunes » du Forum jeunesse de l'Île de Montréal, participation à des stages en entreprises ou organismes communautaires, bénévolat dans les CHSLD, « Forums jeunesse » organisé par L'ACDI, participation à l'organisation d'événements majeurs tels les Jeux de la rue, le Festiblues international de Montréal et le Festival jeunesse C-Vision.

**Activités spéciales :** Journée d'improvisation (5 écoles primaires) lors de la semaine contre la discrimination et le racisme, organisation d'activités spéciales pour la St-Valentin, Pâques, etc., semaine d'activités (relâche scolaire, semaine du français, semaine de l'éducation physique, semaine des arts et de la culture, semaine contre la discrimination et le racisme), Jeux de Montréal, galas et spectacles de fin d'année.

**Activités estivales :** Camp Tim Hortons , Camp plein-air pour jeunes filles, camp plein-air avec jeunes en difficulté, ateliers de jeux et de conversation en français, bénévolat en CHSLD, professeur d'éducation physique et animation à Place L'Acadie/Henri-Bourassa, guitare et chanson dans le parc Marcellin-Wilson, animation parc Louisbourg et Marcellin-Wilson, embellissement écoles primaires, jardins communautaires, baignade, sortie Plage, fête de quartier avec les intervenants du CLIC et les organismes communautaires à place L'Acadie/Henri-Bourassa.

**Présence des parents :** jardins communautaires à l'école Louisbourg, corvée de nettoyage du boisé adjacent à la cour de l'école François-de-Laval, fête pour souligner l'implication de parents au CÉ et à l'OPP, salon des organismes du milieu, ateliers pour parents d'enfants à la maternelle, sessions d'informations et de recrutement.

## TANDEM CÔTE-DES-NEIGES / NOTRE-DAME-DE-GRÂCE

### **PARTIE 1 : INFORMATIONS GÉNÉRALES**

**Adresse :** 6767 Côte-des-Neiges, bureau 598, Montréal, Québec

**Téléphone :** 736-2732

**Télécopieur :** (514) 736-2734

**Responsable :** Terri Ste-Marie

**Titre :** Directrice de Tandem CDN/NDG

**Quels sont selon vous, les projets qui ont donné de bons résultats dans votre organisme et qui mériteraient d'être connus ?**

#### **PROJET 1 : Tandem dans les écoles**

**Dates de début des projets :** Cela fait 12 ou 13 ans que Tandem CDN-NDG se rend dans les écoles du secteur. Mais cela ne fait que 5 à 6 ans que le projet a pris de l'ampleur et que différentes sessions sont offertes.

**Date de fin des projets :** Le projet est toujours en marche.

### **PARTIE 2 : INFORMATIONS SPÉCIFIQUES SUR LE CONTEXTE – RÉSUMÉ**

**Énoncé du projet :** Sensibiliser les élèves de la maternelle à la 6<sup>e</sup> année à la question de la prévention du crime en effectuant des sessions de prévention en classe. Ces sessions sont offertes gratuitement aux écoles et elles sont adaptées pour chaque niveau scolaire.

**Partenaires :** Le Développement social de la Ville de Montréal, la CECM, la commission scolaire anglophone et quelques écoles privées.

2004 :

Notre-Dame-de-Grâce

Étoile Filante

Les-enfants-du-monde

La Voie (primaire)

Saint-Pascal-Baylon

Petit-Chapiteau

St-Ignatius of Loyola

Notre-Dame-des-Neiges  
Bedford  
Iona  
Royal-Vale  
Félix-Leclerc  
Socrates  
Simonne-Monet  
Lucille-Teasdale  
Somerled  
Des-Nations  
Cinq-Continents  
Yeshiva Gedola  
École internationale  
Elizabeth Ballantyne (Montréal-Ouest)

2003 :  
Bedford  
Félix-Leclerc  
Saint-Pascal-Baylon  
Notre-Dame-des-Neiges  
Socrates  
Petits Chanteurs du Mont-Royal  
Des Nations  
Brébeuf  
La Voie (primaire)  
L'école internationale  
St. Ignatius of Loyola  
Lower Canada College  
Étoile filante

1999:  
Willingdon  
Bedford  
Coronation  
Felix-Leclerc  
Petite-Bourgogne  
Saint-Ignatius

**Éléments de la situation des jeunes (avant projet) :** Élèves de la maternelle à la 6<sup>e</sup> année du primaire des écoles francophones, anglophones et privées de l'arrondissement CDN-NDG.

### **PARTIE 3 : INFORMATIONS SUR LES RESSOURCES ET LA PLANIFICATION – RÉSUMÉ**

**Ressources financières :** Tandem est subventionné par le Développement social de la Ville de Montréal.

**Ressources humaines (nombre ou services) :**

En 2005 : Il y a 6 intervenants qui vont dans chaque niveau des 21 écoles. Ils ont aussi d'autres dossiers à porter.

**Ressources logistiques :**

Sessions offertes dans les écoles en 2005 :

*Sécurité sur la rue et à la maison (maternelle 5 ans)*

Conseils de base pour les enfants en bas âge concernant les inconnus, le 911, les endroits sécuritaires.

*Sécurité sur la rue et à la maison (1<sup>ère</sup> année)*

Conseils concernant les inconnus, le 911, les endroits sécuritaires.

*Sécurité sur la rue et à la maison (2<sup>e</sup> année)*

Sécuro-Quizz qui permet de mesurer les connaissances des enfants quant aux éléments de la sécurité sur la rue et à la maison.

*Intimidation (3<sup>e</sup> année)*

Activité qui permet de faire comprendre aux enfants l'importance de réfléchir aux gestes qu'ils posent et des conséquences à chacune de leurs actions.

*Sécurité Internet (3-4<sup>e</sup> années)*

Activité qui permet aux enfants d'apprendre à naviguer sur Internet en toute sécurité.

*Résolution de conflits sans violence (4<sup>e</sup> année)*

Activité qui permet aux enfants de développer des habiletés à résoudre des conflits sans violence.

*Violence dans les médias (5<sup>e</sup> année)*

Activité qui permet aux jeunes de développer un regard critique face à la violence dans les médias.

*Le procès des mythes (6<sup>e</sup> année)*

Activité qui permet de sensibiliser les jeunes aux mythes sur la sécurité (sur la rue, dans les transports en commun, etc.) véhiculés par la société.

*Graffiti (6<sup>e</sup> année)*

Activité qui sensibilise les jeunes aux impacts et conséquences du vandalisme et du graffiti.

*Le choix de mes amis et les gangs* (6<sup>e</sup> année) (En collaboration avec le SPVM)

Activité qui permet aux jeunes de réfléchir aux conséquences du choix de leurs amis et des actions posées individuellement et en groupe.

*Les lois et moi* (6<sup>e</sup> année) (En collaboration avec le SPVM)

Activité qui permet aux jeunes de connaître les lois qui les concernent.

Du matériel visuel est utilisé lors de chaque session et l'enfant reçoit de la documentation écrite.

### **Plan de mise en oeuvre (déroulement du projet) :**

Au début des années 1990, l'intervention de Tandem CDN-NDG s'est faite de façon ponctuelle, à l'école *Coronation*. Terri Ste-Marie travaillait avec une psychoéducatrice, dans deux classes de cette école, car il y avait des problèmes dans ces classes spécifiques.

Au fil des ans, le nombre d'interventions a augmenté, le nombre d'écoles participantes aussi et les interventions ont été structurées.

À partir de la fin de 1998, Tandem CDN-NDG a commencé à établir des contacts de plus en plus nombreux avec le réseau d'écoles primaires du quartier et, lentement, ces efforts semblent avoir porté fruit.

En 1999, ils ont fait :

Semaine de la sécurité à Willingdon

Séances d'informations pour parents et enfants à l'école Félix-Leclerc

Rallye à l'école Coronation

Kiosque pour parents à l'école Bedford

Séances de résolution de conflits à l'école de la Petite-Bourgogne

Donner un atelier ou animer une discussion avec les enfants à l'école Saint-Ignatius.

2004 : Tandem CDN-NDG fait un envoi à toutes les écoles en juin, suivi d'une lettre de relance en septembre. Cela permet aux écoles de choisir les sessions qui seront données dans les classes. Des réunions ont eu lieu avec les représentants de quatre écoles pour discuter de la programmation avec plus de précision.

Les intervenants de Tandem CDN-NDG demandent aux professeurs de compléter des évaluations écrites.

En 2005 : le programme est présent dans 21 écoles primaires dans l'arrondissement CDN-NDG. Des thématiques différentes sont disponibles pour chaque année scolaire de la maternelle à la 6<sup>e</sup> année.

Les séances ont une durée de 45 minutes.

Les intervenants de Tandem CDN-NDG vont aussi dans les classes d'accueil où ils ne parlent que de 2-3 thèmes.

#### **PARTIE 4 : INFORMATIONS SUR LA CLIENTÈLE – RÉSUMÉ**

**Public ciblé :** Élèves de la maternelle à la 6<sup>e</sup> année des écoles primaires de l'arrondissement CDN-NDG.

#### **PARTIE 5 : INFORMATIONS SUR LA GESTION DU PROJET OU PROGRAMME – RÉSUMÉ**

**Objectifs visés :**

Sensibiliser les élèves de la maternelle à la 6<sup>e</sup> année à la question de la prévention du crime.

#### **PARTIE 6 : INFORMATIONS SUR LES RÉSULTATS – RÉSUMÉ**

1999 :

<b>Activités dans les écoles</b>		
<b>Écoles</b>	<b>Date</b>	<b>Nombre de personnes sensibilisées</b>
Bedford (Kiosque)	20 mai	41
Coronation	7 au 10 juin	298
	14 juin	298
(Professeurs)	20 mai	30
Félix-Leclerc	26 au 31 mai	224
	2 juin	55
(Parents)	26 avril	54
(Parents)	2 juin	15
Petite-Bourgogne	27 avril	90
	29 avril	90
Saint-Ignatius	19 avril, 11 mai, 8 juin	770
	28 septembre, 19 octobre, 22 novembre, 14 décembre	1000
(Séance comité de parents)	15 mars	15
(Professeurs)	22 mars	12
Willington (51 séances)	3 au 9 mai	550
	(Conseiller d'un jour)	10 juin
<b>6 écoles impliquées</b>	<b>Total</b>	<b>3546</b>

2003 : 184 séances d'information ont été effectuées auprès de 13 écoles primaires de l'arrondissement, 3721 élèves ont été sensibilisés et 3233 parents ont été informés.

2003 : L'évaluation auprès des enseignants et des directions d'école leur prouve qu'ils sont toujours sur la bonne voie et leur permet d'ajuster les rencontres en fonction des besoins spécifiques des écoles. En 2003, ils ont reçu une cinquantaine d'évaluations écrites et un nombre incalculable d'évaluations orales. Elles leur ont permis de constater que le programme est toujours très apprécié des écoles.

2004 :

Séance et année scolaire	Nombre de séances	Nombre d'enfants sensibilisés
Intimidation, 3 <sup>e</sup> année	26	562
Résolution de conflits, 4 <sup>e</sup> année	19	521
Violence dans les médias, 5 <sup>e</sup> année	20	548
Rallyes, maternelle	15	280
Graffiti, 6 <sup>e</sup> année	15	560
Sécurité dans la rue incluant Internet, pour tout âge	92	2015
Século-Quizz	27	640
Les lois et moi	8	210
Mes choix, mes amis	2	50
Rallyes à vélo (Sécurité à bicyclette)	12	160
<b>Total</b>	<b>236</b>	<b>5546</b>

2004 : Toutes les évaluations écrites des professeurs qui ont été retournées à Tandem ont signalé que la séance était intéressante ou très intéressante.

Lorsqu'ils leur ont demandé si les enfants les avaient trouvées intéressantes, les professeurs ont tous répondu que les séances étaient soit intéressantes, soit très intéressantes, même si l'un des enseignants les a trouvées un peu longues.

2005 : Le lien entre les projets « Tandem dans les écoles » et « Service aux camps de jour » est intéressant. En effet, les intervenants voient aussi les jeunes dans les camps de jour l'été. Les jeunes connaissent les intervenants.

## **PROJET 2 : Services aux camps de jour**

### **Dates de début des projets :**

Les services pour les enfants dans les camps de jour sont donnés chaque été depuis 1996.  
Les séances pour les moniteurs des camps ont lieu depuis quelques années.

### **Date de fin des projets :**

## **PARTIE 2 : INFORMATIONS SPÉCIFIQUES SUR LE CONTEXTE – RÉSUMÉ**

**Énoncé du Projet :** Tandem CDN-NDG offre des séances de prévention du crime créées spécialement pour les moniteurs des camps de jour et pour les conseillers stagiaires, ainsi que des activités pour les jeunes fréquentant les camps de jours.

**Partenaires :** Ville de Montréal (Service de sports, loisirs et développement social), Comité Jeunesse NDG, différents camps de jour et organismes communautaires.

2004 : des séances avec les enfants ont été tenues dans les camps de jours suivants :

L'association de la communauté noire de CDN

Bedford

Loisirs Soleil

Loisirs sportifs CDN

MacDonald

St-Raymond

Westhaven

L'association de la communauté noire de NDG

Questo

Camp de jour NDG

MARC

Westhill

Loyola

Patricia

**Éléments de la situation des jeunes (avant projet) :** Ces enfants de l'arrondissement CDN-NDG fréquentent les camps de jour du secteur.

### **PARTIE 3 : INFORMATIONS SUR LES RESSOURCES ET LA PLANIFICATION – RÉSUMÉ**

#### **Plan de mise en oeuvre (déroulement du projet) :**

1999 :

Les séances pour enfants leur ouvrent la vaste majorité des clubs de vacances. En 1999, ils ont renouvelé leurs séances en introduisant des comptines de sécurité pour les tout-petits et un projet-photo contre le vandalisme.

Ils ont offert la séance de formation des moniteurs des clubs de vacances.

2003 :

Été 2003 : l'accent a été mis sur une course à obstacles basée sur le thème de la sécurité, pour les enfants de 8 à 9 ans; un rallye sur la sécurité dans la rue pour les enfants de 6 à 7 ans; et « les Bons inconnus » pour ceux de 3 à 5 ans, afin de leur apprendre où ils peuvent aller en cas d'urgence.

De plus, ils ont organisé une séance d'une demi-journée au cours de laquelle une murale a été peinte.

13 activités ont été effectuées

Dès juin 2003, ils ont traité avec les moniteurs des camps de jour et les conseillers stagiaires de questions comme la protection des enfants dans les autobus et le métro, la façon de se conduire avec les inconnus et la sécurité lors des sorties.

12 séances ont été effectuées.

2004 :

Les intervenants de Tandem CDN-NDG ont fait du bricolage avec les enfants de 16 camps de jours différents.

Ils ont fait une séance spéciale d'information pour tous les moniteurs de camps de jour, lors de leur semaine de formation. Les gens de Tandem allaient discuter avec eux de leur rôle avec les enfants, aussi bien que tous les aspects de la sécurité, tels que les déplacements en groupe, les inconnus, les urgences, etc.

Les conseillers de 9 camps ont reçu cette formation pendant leur première semaine de travail, avant que les enfants entrent au camp.

L'été s'est terminé avec 2 vernissages, un dans chaque partie de l'arrondissement afin de présenter le travail des jeunes de la communauté. Malheureusement, seulement 25 personnes leur ont rendu visite lors de ces deux soirées.

#### **PARTIE 4 : INFORMATIONS SUR LA CLIENTÈLE – RÉSUMÉ**

**Public ciblé :** Les enfants de l'arrondissement CDN-NDG fréquentant les camps de jour du secteur.

#### **PARTIE 5 : INFORMATIONS SUR LA GESTION DU PROJET OU PROGRAMME – RÉSUMÉ**

**Objectifs visés :** Prévenir le crime et sensibiliser au sujet de la sécurité des enfants.

#### **PARTIE 6 : INFORMATIONS SUR LES RÉSULTATS – RÉSUMÉ**

2003 : 148 employés ont été sensibilisés durant les 12 séances.  
913 enfants ont participé à 13 activités.

2004 : 1064 enfants ont été sensibilisés grâce au bricolage, lors de 51 séances tenues dans 16 camps différents.  
9 camps et 127 conseillers ont reçu la formation pour les moniteurs.

### **PROJET 3 : Graffitable**

**Dates de début des projets :** Été 2003

**Date de fin des projets :** Toujours en cours en août 2005.

### **PARTIE 2 : INFORMATIONS SPÉCIFIQUES SUR LE CONTEXTE – RÉSUMÉ**

**Énoncé de la problématique :** Le quartier de NDG est un quartier très atteint par le phénomène des tags (graffiti de style signature). Cela est attribuable à sa proximité du centre-ville et de son nettoyage intensif qui refoule les graffiteurs en périphérie.

**Énoncé du projet :** C'est un programme de prévention contre les graffitis par lequel les jeunes font des murales et des ateliers d'art à l'extérieur sur des « murs autorisés ».

**Partenaires :** Ville de Montréal et Centre national de prévention du crime. École secondaire St-Luc, diverses écoles primaires, divers camps de vacances.

**Éléments de la situation des jeunes (avant projet) :** Jeunes de 12 à 18 ans de l'arrondissement Côte-des-Neiges – Notre-Dame-de-Grâce.

### **PARTIE 3 : INFORMATIONS SUR LES RESSOURCES ET LA PLANIFICATION – RÉSUMÉ**

#### **Ressources financières :**

Ont obtenu 50 000 \$ en 2003 par le Centre national de prévention du crime, dans le cadre de la Stratégie nationale de prévention du crime.

Le second volet de ce financement (50 000\$), qui devait être utilisé pendant l'été 2004, étant arrivé en août 2004, la direction de Tandem a décidé de retarder la suite du projet et d'utiliser cet argent pendant l'été 2005.

Ils ont aussi obtenu du financement de l'arrondissement NDG.

**Ressources humaines (nombre ou services) :** En 2003, deux travailleurs de milieu ont été engagés pour une période de six mois.

#### **Ressources logistiques :**

2003 : 9 murales ont pu être effectuées sur autant de murs.

2005 : Tandem a réussi à obtenir 13-14 murs par la Ville de Montréal.

Les murs autorisés se trouvaient surtout à NDG (sur De Maisonneuve et Sherbrooke), mais aussi sur le mur de la piscine du parc Kent à CDN et au Centre Westhaven à NDG.

### **Plan de mise en oeuvre (déroulement du projet) :**

2003 :

Le projet a été amorcé pendant l'été 2003.

Les travailleurs de milieu ont ciblé les rues Sherbrooke et De Maisonneuve pour y effectuer les murales.

9 murales ont été effectuées au courant de l'été.

Les murs choisis devaient tous présenter des signes de vandalisme de type graffiti et être visibles à partir des rues afin d'embellir le quartier.

C'est principalement sur la rue De Maisonneuve Ouest que l'équipe de muralistes a travaillé.

Ils sont 39 jeunes de 13 à 17 ans, à avoir participé aux murales.

Les travailleurs de milieu ont aussi rejoint 439 jeunes de 13 à 15 ans par le biais d'activités à l'école secondaire St-Luc et dans 12 camps de vacances.

Il y eu de la sensibilisation sur les graffitis dans les camps de vacances auprès de 9 à 12 ans.

Plus de 500 dépliants destinés aux parents ont été distribués via l'école secondaire St-Luc.

Malgré l'absence de financement, les séances d'information sur les graffitis se sont poursuivies dans les écoles ainsi que les camps de jours et des ateliers de formation on eu lieu en 2004.

Le vernissage a eu lieu pendant l'hiver 2004-2005.

Le projet s'est poursuivi pendant l'été 2005. Ils ont effectué des murales sur 21 murs.

### **Échéancier :**

## **PARTIE 4 : INFORMATIONS SUR LA CLIENTÈLE – RÉSUMÉ**

**Public ciblé :** Les jeunes de 12 à 18 ans de CDN-NDG.

### **Caractéristiques sociodémographiques :**

## **PARTIE 5 : INFORMATIONS SUR LA GESTION DU PROJET OU PROGRAMME – RÉSUMÉ**

### **Objectifs visés :**

- Réalisation du mandat donné par la Table de concertation graffiti
- Réduction de l'incidence des graffitis
- Sensibilisation des enfants de huit à douze ans
- Développement de mesures alternatives pour les adolescents de 13 à 17 ans

- Conscientisation des jeunes aux effets de la victimisation
- Information aux parents
- Augmentation du sentiment de sécurité dans le quartier Notre-Dame-de-Grâce.
- Aussi, faire du lobbying à la Ville pour obtenir des murs sur lesquels les jeunes pourront exprimer leur « sous-culture ».

**Résultats attendus :**

**Moyens de mise en oeuvre :**

**Outils de contrôle à priori :**

**Outils d'évaluation à priori :**

**Partenaires et Rôles :**

**PARTIE 6 : INFORMATIONS SUR LES RÉSULTATS – RÉSUMÉ**

**2003 :**

	<b>Citoyens sensibilisés</b>	<b>Citoyens informés</b>	<b>Documents remis</b>	<b>Séances d'information</b>
<b>Janvier à juin 2003</b>	243	46	0	9
<b>Juillet à décembre 2003</b>	483	21	236	49
<b>Total 2003</b>	<b>726</b>	<b>67</b>	<b>236</b>	<b>58</b>

Tandem CDN-NDG a reçu plusieurs appels de résidents les félicitant pour le travail accompli et désirant eux aussi profiter du talent des jeunes.

**2004 :**

<b>Activité</b>	<b>Nombre de citoyens sensibilisés</b>
Camp de jour Westhaven	18
Camp de jour NDG BCA	11
Camp de jour Westhaven	23
Camp de jour MARC	10
Camp de jour Westhill	13
Groupe d'adolescents Westhaven	15

Camp de jour St. Raymond	25
Camp de jour Patricia	30
Camp de jour Patricia	26
Peinture au parc Girouard	100
Westhaven adolescents	13
Elizabeth Ballantyne	28
<b>Total</b>	<b>312</b>

La direction de Tandem a trouvé très difficile de trouver des murs à graffiter auprès de la Ville de Montréal

Les murales faites par les jeunes sont respectées par les autres qui ne font pas de graffitis par-dessus.

## **Youth in Motion, Association des jeunes de la Petite-Bourgogne**

**Nom de l'organisme :** Youth in Motion, Association des jeunes de la Petite-Bourgogne

**Adresse :** 852 Saint-Martin

**Téléphone :** 931-5510

**Responsable :** Frantz Fede, coordonnateur.  
Aussi présent : Ronald Mungal, animateur.

**Public ciblé :** Jeunes de 12 à 17 ans.

**Caractéristiques sociodémographiques :** Communauté très multiethnique et très nombreuses minorités visibles. Noirs, Indiens, Arabes, Afrique, Haïti, Jamaïque, Maroc, Sri Lanka. Quartier de HLM, beaucoup de gens dépendent du Bien-être social.

### **Partenaires :**

Développement des ressources humaines du Canada

Conseil des arts du Canada

MRCI

Emploi-Québec

Régie régionale de la santé et des services sociaux

CLSC

Ville de Montréal

OMHM

HOGG Family Foundation

EJLB Foundation

Zellers Family

Aldo

Caisse populaire.

### **Ressources financières :**

Revenus 2004-2005 : 175 551 \$ en subventions et donations

Revenus 2003-2004 : 165 052 \$ en subventions et donations

Dépenses :

Salaires : 109 686 \$ en 2004-2005

107 324 \$ en 2003-2004

Bourses : 2300 \$ en 2004-2005

2450 \$ en 2003-2004

Dépenses pour les programmes : 3810 \$ en 2004-2005/ 8108 \$ en 2003-2004

Local de Youth in Motion dans un HLM, prêté par OMHM.

### **PROJET 1 Programme de leadership**

**Énoncé du projet :** impliquer les jeunes dans le processus de décision et de direction de l'association des Jeunes de la Petite-Bourgogne, ainsi que leur montrer comment planifier un événement. Il visait aussi à développer les jeunes et les pousser à agir de l'avant pour assurer le futur de l'organisme et de la communauté.

#### **Objectifs visés :**

- Développer des aptitudes de leadership chez les jeunes;
- Inclure le point de vue des jeunes en matière de levée de fonds, l'allocation des fonds, la planification des activités et des programmes;
- Voir de leurs yeux l'expérience d'autres jeunes fréquentant des centres communautaires.

#### **Plan de mise en oeuvre (déroulement du projet) :**

- Sélectionner les candidats potentiels
- Convoquer des réunions de groupe
- Obtenir les décisions des jeunes sur les fonds et la programmation. Organiser et préparer un spectacle amateur
- Planifier et organiser un voyage.

Deux organisateurs les aident pour leur montrer comment parler au téléphone pour recueillir des fonds, être plus indépendant et apprendre à faire de la recherche.

Ce sont les jeunes qui recherchent le local, les artistes et créent les horaires.

**Durée :** Cette édition du programme de leadership, une division du programme de musique, a débuté au mois d'octobre 2004 et s'est terminée en avril 2005. Le programme existe depuis 1992.

**Public ciblé :** 6 participants de 14 à 18 ans ont pris part au programme.

#### **Ressources humaines (nombre ou services) :**

#### **Résultats :**

Ce volet du programme de musique a été une introduction au côté affaires de l'industrie de la musique.

Le programme a réussi à atteindre ses objectifs bien qu'il ait rencontré des obstacles lors de son déroulement. La présence irrégulière des participants aux réunions hebdomadaires a posé un problème en ce qui a trait à la préparation du spectacle amateur. Les activités parascolaires des jeunes sont entrées en conflit avec le programme de leadership, ce qui explique leurs absences.

## **PROJET 2 Programme de Musique**

**Énoncé du projet :** explorer un des intérêts des jeunes. Vise aussi à développer le potentiel des jeunes.

### **Objectifs visés :**

- Développer des habiletés analytiques chez les jeunes.
- Que les jeunes expriment leurs émotions par le biais d'un canal positif
- Regarder le Hip hop comme étant une culture : son histoire, sa morale et sa commercialisation.

### **Plan de mise en oeuvre (déroulement du projet) :**

- Présenter un contenu musical inconnu aux jeunes
- Convoquer des séances de « brainstorming » en tant que groupe
- Explorer la langue et bâtir un vocabulaire
- Apprendre l'art de la scène en se présentant à des concerts
- Pratiquer une routine pour le spectacle amateur.

**Durée :** Octobre 2004 à 2005

**Public ciblé :** 9 jeunes de 12 à 15 ans.

### **Ressources humaines (nombre ou services) :**

#### **Résultats :**

De concert avec le programme de leadership, c'est une introduction formelle au monde de la musique et du divertissement.

Les jeunes ont participé à la session hebdomadaire du programme.

Ils ont acquis des connaissances en composition de texte et le jeu de scène.

Les participants du programme ont démontré leur savoir-faire lors d'un spectacle amateur où ils ont présenté la chanson qu'ils avaient écrite.

Pendant le programme, les jeunes ont démontré un intérêt fervent, se présentant presque religieusement aux sessions du programme, chaque semaine.

## **PROJET 3 Talent Show (Spectacle amateur)**

**Énoncé du projet :** L'Association des jeunes de la Petite-Bourgogne a tenu un spectacle amateur au théâtre Corona sur le boulevard Notre-Dame, le 24 mars 2005.

### **Objectifs visés :**

Le spectacle n'était pas seulement une opportunité pour que les jeunes divertissent le public mais en était aussi une pour montrer à la communauté les connaissances qu'ils avaient acquises.

**Plan de mise en oeuvre (déroulement du projet) :**

L'événement fut le point culminant des efforts des jeunes participants aux programmes de leadership et de musique.

**Durée :** 24 mars 2005

**Ressources financières :**

Le Conseil canadien des arts leur accordé 10 000 \$

**Résultats :**

L'investissement de temps et des efforts des jeunes s'est bien fait sentir. En effet, leurs efforts ont donné lieu au retour d'un événement passé, un spectacle amateur, qui avait été mis de côté par l'association dans les 2 dernières années.

Les jeunes ont travaillé très fort et cette année le spectacle était plus gros qu'il ne l'avait jamais été. La production comptait près de 22 performances (musique, dans, défilé de mode).

L'association des Jeunes de la Petite-Bourgogne a eu la chance d'utiliser ses contact afin d'obtenir la salle de spectacle.

La salle accommodait 700 spectateurs, comparativement à 200 les années antérieures. Comme le nombre de spectateurs était élevé l'événement a été promu par différents médias dont la radio, le journal et des affiches. Beaucoup plus de gens se sont présentés aux spectacles que prévu. En effet, des personnes ont dû être détournées des lieux car la salle de spectacle était remplie à pleine capacité.

Le spectacle a reçu des critiques favorables en ce qui concerne la coordination de l'événement, le spectacle et la sécurité des lieux.

Cet événement le plus gros « hit » de Youth in Motion.

Ils ont recueilli 2000 \$ lors de cet événement. L'argent sera utilisé pour un voyage à New York.

**PROJET 4 Programme de tutorat**

**Énoncé du projet :** Aider les jeunes dans leurs études. Vise aussi un apprentissage productif.

**Objectifs visés :**

- Développer de l'indépendance pour faire leurs devoirs.
- Apprendre et améliorer leur technique de lecture

- Poursuivre leur éducation

**Plan de mise en oeuvre (déroulement du projet) :**

- Recruter des tuteurs et des jeunes
- Travailler de concert avec les écoles et les parents
- Assister les jeunes dans leurs travaux scolaires

**Durée :** De septembre 2004 à la troisième semaine de juin 2005. À raison de 8h par semaine. Ce programme existe depuis 1992.

**Public ciblé :** en moyenne 10 jeunes de 12 à 16 ans.

**Ressources humaines (nombre ou services) :**

**Résultats :**

La réaction la plus positive suscitée par le programme était la joie lorsque les jeunes obtenaient une bonne note. En ce qui a trait aux résultats du programme, le coordonnateur du programme a remarqué une différence dans l'attitude des jeunes : plutôt que d'attendre que quelqu'un fasse leurs devoirs pour eux ils essayaient de les effectuer eux-mêmes.

Le programme a aussi offert 5 bourses d'études à des résidents de la communauté terminant leur secondaire 5 ou au Cégep. Les individus qui ont reçus des bourses ont été sélectionnés selon les critères suivants : implication dans la communauté et résultats scolaires.

# **Programmes d'Accès à l'Égalité en Emploi pour les Communautés Culturelles**

## **PARTIE 1 : INFORMATIONS GÉNÉRALES**

**Titre du document :** *Le programme d'accès à l'égalité en emploi pour les communautés culturelles de la Ville de Montréal.* Dans le document « Le point sur la politique d'intégration des communautés culturelles à la Ville de Montréal ».

**Auteurs :** Ville de Montréal

**Année :** 1989

**Service :** Commission permanente de l'administration et des finances

**Éditeur et nombre de pages :** 15 p.

## **PARTIE 2 : INFORMATIONS SPÉCIFIQUES SUR LE CONTEXTE – RÉSUMÉ**

### **Énoncé de la problématique :**

Avec ses 12 500 employés et employées, la Ville de Montréal est le plus important employeur de la région; elle considère avoir un rôle exemplaire à jouer en matière de promotion à l'égalité en emploi. La Charte des droits et libertés permet aux municipalités d'implanter volontairement des PAE, ce que Montréal fait maintenant.

### **Éléments de la situation des jeunes (avant projet) :**

Les données du recensement de 1986 de Statistiques Canada indiquent que 30 % de la population montréalaise appartient aujourd'hui à l'une ou l'autre des quelque 80 communautés culturelles.

## **PARTIE 3 : INFORMATIONS SUR LES RESSOURCES ET LA PLANIFICATION – RÉSUMÉ**

### **Échéancier :**

L'effort de la Ville sera soutenu dans le temps, car la Ville n'embauche qu'environ 500 personnes par année, en moyenne. D'autre part, l'objectif est non seulement d'embaucher mais de retenir les membres des CC à l'emploi de la municipalité.

## **PARTIE 4 : INFORMATIONS SUR LA CLIENTÈLE – RÉSUMÉ**

### **Public ciblé :**

Les membres des communautés culturelles

## **PARTIE 5 : INFORMATIONS SUR LA GESTION DU PROJET OU PROGRAMME – RÉSUMÉ**

### **Objectifs visés :**

Augmenter la présence des membres des CC au sein de la fonction publique municipale.

### **Moyens de mise en œuvre :**

Il comporte trois volets : les mesures d'égalité des chances, les mesures de redressement et les mesures de soutien.

#### Les mesures d'égalité des chances

La plupart des mesures d'égalité des chances visent à surmonter le manque de connaissance réciproque et la faiblesse des communications entre l'appareil administratif municipal et les CC.

- Programme de rencontres sur l'emploi à la Ville de Montréal
- Diffusion des annonces relatives à la tenue de concours de recrutement
- Élargir la banque de membres de jurys de sélection
- Réviser les examens écrits reliés aux divers emplois et en éliminer les biais culturels
- Rencontres d'un comité inter-services

#### Les mesures de redressement

But : augmenter la représentation des CC au sein de la fonction publique municipale.

#### Mesures de soutien

But : sensibiliser la fonction publique municipale et la population montréalaise aux objectifs et au bien-fondé du PAE, tout en favorisant une meilleure connaissance entre les différents groupes qui la composent.

- Les conseillers en personnel et les responsables des services – en particulier là où s'appliqueront d'abord les mesures de redressement – seront appelés à participer à des **sessions de sensibilisation** à la problématique de la discrimination et aux objectifs généraux des PAE.
- Le personnel de supervision des unités où s'appliqueront des mesures de redressement participeront aussi à des sessions portant plus spécifiquement sur **l'identification des attitudes et des pratiques discriminatoires** et les façons appropriées de gérer ces situations.
- Les mesures d'accès à l'égalité seront négociées dès qu'elles impliqueront une modification dans **l'application des conventions collectives**.

- Les **formulaire de demande d'emploi** comportent désormais une rubrique permettant aux candidats et candidates, sur une base optionnelle, de s'auto-identifier et d'indiquer leur appartenance à une communauté culturelle, autochtone ou à une minorité visible.
- Enfin, un **plan de communication** s'adressant, de façon distincte, aux CC, à l'ensemble de la population et à la fonction publique municipale a été approuvé par le Conseil exécutif. Ce plan vise à améliorer l'information des CC sur les services et les possibilités d'emploi offertes par la Ville. Il vise aussi à sensibiliser la population au caractère multiculturel de Montréal, et à développer chez les fonctionnaires municipaux la compréhension des besoins propres aux CC.

**Ville de Montréal « Le Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les communautés culturelles : un bilan, 1990. Bilan de la première période d'implantation du programme d'accès à l'égalité en emploi de la Ville de Montréal pour les membres des communautés culturelles, mai à décembre 1989, 1990 », 1990.**

Le PAE de la Ville a été mis en place en mai 1989.

Embauche pour des postes permanents, du 15 mai au 31 décembre 1989

10,3 % proviennent des CC, soit 15 / 145.

Problème : lourdeur du processus établissant l'objectif à atteindre selon le type d'emploi. « Les directives de la Commission des droits de la personne du Québec (CDPQ) stipulent que les mesures de redressement doivent être en fonction de la sous-utilisation diagnostiquée à partir d'une analyse de disponibilité de main-d'oeuvre et d'une analyse d'effectifs. La détermination de la disponibilité de main-d'oeuvre appartenant aux CC pour les divers emplois implique l'accès à des bases de données spécialisées auxquelles a accès la CDPQ. »

La Ville comporte près de 900 emplois différents et ceci, dans une vaste gamme de secteurs.

LA CDPQ gère les concours pour les listes d'éligibilité.

Délais de 8 semaines pour les résultats de l'analyse de disponibilité de main-d'oeuvre de l'emploi.

Solution proposée :

La STCUM a fixé un objectif uniforme d'embauche de 25 % pour les trois emplois visés à date par son programme même si le taux de sous-utilisation variait de l'un à l'autre..

Le rapport *Diagnostic organisationnel en relation avec l'égalité en emploi pour les membres des CC* a étayé la présomption que les membres des CC sont très peu représentés dans la fonction publique municipale, sans que l'on puisse en fixer un pourcentage précis.

Par ailleurs, toutes les données statistiques nous confirment que les membres des CC composent le tiers de la population montréalaise.

Nous proposons donc que la Ville de Montréal dans son ensemble et dans chaque service en particulier se fixe un objectif d'embauche externe général de 25 % des membres des CC pour l'ensemble des postes à combler.

Pour l'ensemble des emplois regroupés dans une même catégorie, c'est-à-dire cadres, professionnels, cols blancs et cols bleus les services devraient viser à atteindre annuellement un pourcentage de 25 % d'embauche de membres de CC.

### Jurys de sélection

La représentation des membres des CC sur les jurys de sélection de la Commission de la fonction publique a nettement augmenté.

Ainsi, en 1988, sur 243 jurys différents, 42 jurys comportaient des membres des CC, soit 17 %.

En 1989, sur 291 jurys, 81 jurys étaient composés d'un ou de membres des CC, soit 28 % des jurys.

L'effort a été accentué depuis la mise en place du PAE puisque les données du dernier trimestre de 1989 révèlent que sur 86 jurys différents, 30 jurys avaient un ou des membres des CC qui y siégeaient, soit 35 %.

### Information sur l'emploi

La série de rencontres qui a eu lieu à l'été 1989 avec des représentants d'une vingtaine des CC a permis de diffuser de façon systématique de l'information de base sur les différents emplois existant à la Ville de Montréal et sur le processus d'embauche.

### Mesures de soutien

Un programme de sensibilisation des employés municipaux à la réalité multiculturelle est actuellement en voie d'élaboration, en collaboration avec le BIM. Nous visons à ce que le programme soit implanté en mars 1990.

### Conclusion

Une des constatations auxquelles nous amène ce bilan est la nécessité de fixer un objectif d'embauche qui soit uniforme à toutes les catégories d'emploi.

C'est pourquoi nous recommandons l'adoption d'un objectif d'embauche de 25 % de membres de CC.

## **Étude du bilan 1990 et du plan d'action 1991 sur le programme d'accès à l'égalité en emploi pour les communautés culturelles, 1991.**

### L'atteinte de l'objectif d'embauche

À la lumière des informations fournies dans le bilan, il apparaît clair que l'objectif d'embauche de 25 % pour les membres des CC et des MV n'a pas pu être atteint en 1990. Plusieurs explications ont été apportées à cet effet au cours de l'assemblée, dont l'un étant que l'objectif d'embauche de 25 % était une mesure générale qui se devait d'être ajustée pour chaque type d'emploi, en fonction des disponibilités réelles de main-d'oeuvre sur le marché de l'emploi.

### Quelques recommandations

Que le BIM soit identifié comme un partenaire privilégié dans la réussite d'implantation du PAEE pour les CC et qu'ainsi, sa collaboration et son apport se reflètent davantage aux différents niveaux du plan d'action.

Que le BIM collabore étroitement à la mise en place de mesures d'intégration pour les membres des CC embauchés au sein de l'Administration municipale montréalaise.

Que chaque service de la Ville désigne une personne au sein du Comité inter-services sur le PAEE pour les CC afin qu'elle puisse agir comme personne-ressource dans son unité administrative.

Que les personnes assignées au Comité inter-services sur le PAEE pour les CC reçoivent une formation spécifique sur ce programme afin qu'elles puissent assumer pleinement leur rôle de personne-ressource au sein de leur unité administrative.

Que le mandat du Comité inter-services soit clairement défini, en lien avec le plan d'action.

### Les sociétés paramunicipales

L'engagement des sociétés paramunicipales aux PAE, pour les femmes et pour les CC, fait partie de leur protocole d'entente respectif avec la Ville de Montréal.

La Commission propose qu'un bilan du PAE-CC soit effectué par chacune des sociétés paramunicipales et déposé à la Commission pour étude, au cours de la même période que celui effectué pour l'ensemble des services municipaux.

## **PAE-CC, Bilan 1990, avril 1991**

### Principes d'application de l'objectif d'embauche externe de 25 %

Le principe de base qui a orienté et qui oriente toujours l'application de l'objectif d'embauche de 25 % est celui de la responsabilité des gestionnaires.

L'embauche des employés permanents était faite de façon décentralisée par les gestionnaires à partir des listes d'éligibilité, il nous semblait primordial que cette préoccupation de recruter une proportion adéquate de membres de CC devienne partie intégrante du processus de gestion des ressources humaines des services.

#### Mise en place des mécanismes pour favoriser et contrôler l'atteinte de l'objectif

Le Module des ressources humaines du Service des affaires corporatives a préparé une directive administrative. Cette directive précise le champ et les modalités d'application de l'objectif d'embauche. Elle requiert aussi des services qu'ils fassent parvenir mensuellement à la coordonnatrice du PAE, un rapport sur les embauches externes.

#### Analyse des résultats

Embauche externe pour la période de juin à décembre 1990 (sans les pompiers, ni les cols bleus)

##### *Permanents*

86 % Québécois de souche  
2 % Autochtones  
4% Communautés ethno-culturelles autres que MV  
8 % Minorités visibles

Pour un total de 106 emplois

##### *Auxiliaires et contractuels*

84 % Québécois de souche  
0 % Autochtones  
5 % Communautés ethno-culturelles autres que MV  
11 % Minorités visibles

Pour un total de 276 emplois

##### *Tous statuts*

84 % Québécois de souche  
1 % Autochtones  
5 % Communautés ethno-culturelles autres que MV  
10 % Minorités visibles

Pour un total de 382 emplois.

#### Cols bleus

L'emploi de journalier, l'embauche qui a été faite au printemps 1990 a totalisé 268 personnes, dont 40 membres des CC, soit 15 %

De tous les autres emplois cols bleus, 24 membres des CC ont été embauchés en 1990 sur un total de 2134 personnes, soit 11 %.

Le total pour cette catégorie d'emploi est donc de 64 membres de CC sur 481 embauches, ce qui signifie 13 % de CC.

#### Les mesures d'égalité des chances

##### *Accès à l'information*

Les agents ressources humaines ont participé à plusieurs rencontres organisées par les organismes des CC au cours desquelles l'information sur les différentes catégories d'emploi, les lieux d'affichage des postes et les formalités de demandes d'emploi étaient données.

De plus, les offres d'emploi sont maintenant publiées dans une dizaine de journaux ethniques et sont envoyées à une cinquantaine d'organismes des CC.

L'information sur l'emploi est également diffusée de façon ponctuelle dans le cadre des chroniques Info-Montréal, publiées dans 23 mensuels ethniques.

Il faut également souligner qu'une personne, sensibilisée aux problèmes spécifiques que peuvent rencontrer les candidats membres des CC, est affectée à l'accueil des candidats.

##### *Les examens de la Commission de la fonction publique*

Dans le cadre de l'application du PAÉE, les tests de français pour les emplois de base ont été refaits en 1990. Ils ont été conçus par une firme externe et validés auprès de membres de différentes CC.

Un mandat de conception d'un test visant à mesurer les habiletés cognitives des candidats à nos emplois de niveau de base, a été confié à un consultant externe en mesure et évaluation. Le plan de travail comprend des étapes de validation auprès des CC. Et enfin la Commission est vigilante et cherche à éliminer des examens les biais culturels qui pourraient y subsister.

Afin d'assurer une représentation des CC au sein de la Commission, madame Esmeralda Thornhill a été nommée commissaire et en 1990 sur les 198 jurys approuvés par la Commission, 50 jurys soit 25 % incluait des membres des CC.

### Les mesures de soutien

La réussite du PAE-CC dépend en grande partie de la sensibilisation du personnel déjà en place à la réalité interculturelle. C'est dans ce but que la Ville a décidé de mettre en place un programme de formation aux relations interculturelles et interraciales destiné en premier lieu aux gestionnaires et aux employés des divers services exerçant une fonction en ressources humaines.

### Conclusion

Raisons pour lesquelles l'objectif de 25 % n'a pas été atteint :

Premier facteur : inévitable délai entre le moment où une mesure comme celle-là est mise en place et celui où, dans un environnement où l'embauche se fait de façon décentralisée, cette mesure est vraiment intégrée à la gestion des services, ce qui est maintenant le cas.

Deuxième facteur : dans le cas des employés permanents faisant l'objet d'un concours, la question de la présence de membres de CC sur les listes d'éligibilité. Ainsi, les postes permanents qui ont été comblés en 1990 l'ont été à partir de listes d'éligibilité dressées à divers moments et dont le bassin de candidats membres de CC n'était pas nécessairement suffisant. Même les listes d'éligibilité dressées cette année montrent qu'il reste du travail à faire pour accroître notre bassin de candidats et c'est ce à quoi nous comptons nous attaquer de façon prioritaire.

Nous recommandons de maintenir l'objectif d'embauche externe de 25 % de membres des CC pour 1991. Les divers systèmes administratifs étant maintenant en place et la sensibilisation des gestionnaires étant en cours, les conditions nous semblent posées pour que cet objectif soit atteint cette année.

## **Normes et directives – Application du programme d'accès à l'égalité en emploi pour les communautés culturelles, 21 juin 1990.**

### Objectif

La présente directive vise à préciser les règles quant à l'application du PAE-CC.

### Champ d'application

Cette directive s'applique lors de l'embauche de personnes de l'extérieur pour toutes les catégories d'emploi et tous les statuts d'emploi.

### Définition

« Membres d'une communauté culturelle » signifie une personne appartenant aux minorités visibles ou d'origine autre que française ou britannique et s'identifiant à une CC.

Les personnes visées par le PAE sont celles dont le code d'accès à l'égalité sur la liste d'éligibilité est V (minorités visibles), C (communauté culturelle) ou A (autochtone).

### Règles à respecter

Les fonctionnaires, détenteurs de l'autorité de délégation de niveau A, doivent s'assurer du respect intégral du programme d'accès à l'égalité qui est, pour 1990, un objectif d'embauche externe de 25 % de membres de CC.

L'embauche de 25 % de membres de CC s'applique par catégorie d'emploi pour chacun des services. Les catégories d'emploi sont les cadres, les professionnels, les cols blancs, les contremaîtres et les cols bleus. Le service répartit entre les divers emplois ouverts au recrutement externe, à l'intérieur de chaque catégorie, l'atteinte de l'objectif d'embauche.

Toute liste d'éligibilité datant de moins de 2 ans doit être utilisée pour doter les postes à combler. Cependant, lorsqu'une telle liste d'éligibilité ne permet pas d'atteindre l'objectif d'embauche, le fonctionnaire autorisé doit aviser par écrit dans les meilleurs délais la cheffe de la Division dotation du Module des ressources humaines du Service des affaires corporatives afin que, de concert avec la coordonnatrice du PAE, une campagne de diffusion d'information soit amorcée auprès des CC. La tenue éventuelle d'un nouveau concours permettra d'obtenir une seconde liste d'éligibilité pouvant contenir d'avantage de candidatures de membres de CC.

Lorsqu'une liste d'éligibilité datant de plus de 2 ans ne permet pas l'atteinte de l'objectif prévu au programme d'accès à l'égalité, le fonctionnaire autorisé peut utiliser le processus de nomination temporaire de manière à respecter ce programme. Il doit alors demander par écrit à la cheffe de la

Division dotation du Module des ressources humaines du Service des affaires corporatives d'ouvrir un nouveau concours.

Chacun des services municipaux doit maintenir à jour toutes les statistiques nécessaires à l'application du programme d'accès à l'égalité et faire rapport sur une base mensuelle à la coordonnatrice du programme d'accès à l'égalité à l'aide des formulaires apparaissant en annexe.

#### Responsabilités d'implantation

Le Module des ressources humaines du Service des affaires corporatives est responsable de faire connaître le contenu de la directive, de voir à ce qu'elle soit mise en oeuvre et d'en suivre l'application.

#### Responsabilité d'application

Les services municipaux sont responsables de la mise en oeuvre et de l'intégration dans leurs activités de dotation, des dispositions de la directive et du contrôle de son application.

#### Suivi et évaluation

Le Module des ressources humaines du Service des affaires corporatives est responsable d'effectuer le suivi et l'évaluation de la directive. À cette fin, les services municipaux doivent faire parvenir mensuellement un rapport en date du dernier jour du mois sur les embauches externes effectuées durant le mois.

Le Module des ressources humaines doit rendre compte à la fin de l'année au Secrétaire général et au Comité exécutif de l'atteinte de l'objectif d'embauche.

**Le programme d'accès à l'égalité pour les membres des communautés culturelles à la Ville de Montréal, Plan d'action, mars 1991.**

Trois grands objectifs :

- L'attraction des membres des CC par le biais de l'amélioration de la communication interne et externe;
- L'amélioration du système d'emploi par la réévaluation de certaines pratiques de dotation;
- La responsabilisation des gestionnaires par des mesures de sensibilisation appropriées.

1. Implantation du programme

Objectif : S'assurer que les différentes étapes d'un PAE soient planifiées et complétées afin de corriger, s'il y a lieu, le déséquilibre existant entre la représentation des CC à la Ville et leur disponibilité sur le marché de l'emploi.

<b>Mesures</b>	<b>Échéancier</b>	<b>Responsables</b>
Réaliser l'opération d'auto-identification afin de compléter l'analyse des effectifs	Mai 1991	Module des ressources humaines
Réaliser l'analyse des effectifs afin de déterminer la proportion des membres des groupes cibles par rapport à l'ensemble des autres employés dans chaque emploi de l'organisation. Cols bleus, cols blancs, professionnels et cadres	Décembre 1991	Module des ressources humaines (Division dotation)
Effectuer avec le concours de la Commission des droits de la personne du Québec, l'analyse de la disponibilité de main-d'oeuvre correspondant aux emplois municipaux.	Octobre 1991	
Identifier en priorité les postes qui feront l'objet de recrutement à l'externe.	Juillet 1991	Module des ressources humaines (Division dotation, PAE-CC)
Établir les « listes de données » pour les emplois identifiées	Octobre 1991	PAE-CC, Division relations professionnelles
Soumettre à la CDP pour fins	Novembre 1991	Module des ressources

d'analyse de disponibilité les données sur les emplois		humaines et CDP.
Faire les objectifs quantitatifs d'embauche en fonction de la disponibilité de la main-d'oeuvre appartenant aux CC pour les emplois priorités.	Activité continue	Module des ressources humaines

### Implication de l'administration municipale

Objectif : S'assurer que l'engagement de l'administration municipale envers les PAE-CC soit clair, manifeste et connu de tous les intervenants municipaux.

<b>Mesures</b>	<b>Échéancier</b>	<b>Responsables</b>
Engagement formel de la haute direction par l'émission d'une directive administrative à tous les gestionnaires	Réalisé	Service des affaires corporatives Secrétariat général
Mise sur pied d'un comité de concertation interservices visant à assurer que tous les services municipaux ont une compréhension commune des objectifs du programme, de leur portée et de leurs limites.	Octobre 1991	Module des ressources humaines
Assurer la responsabilisation des gestionnaires par le biais des attentes signifiées	Activité continue	Secrétariat général
Offrir aux paramunicipales tout le support requis dans l'implantation du PAE-CC	Activité continue	Module des ressources humaines

### Sensibilisation

Objectif : S'assurer que le personnel de la Ville de Montréal comprenne et adhère aux objectifs du PAE-CC.

<b>Mesures</b>	<b>Échéancier</b>	<b>Responsables</b>
Diffuser l'information concernant le PAE-CC	Activité continue	Module des ressources humaines

		Module des communications Module relations avec les citoyens/citoyennes
Élaborer et offrir des sessions de sensibilisation à la réalité interculturelle et interraciale aux gestionnaires et aux spécialistes en ressources humaines	Janvier 1991	Module des ressources humaines Module relations avec les citoyens/citoyennes
Offrir des sessions de sensibilisation aux membres du personnel responsables de l'accueil et des services à la clientèle.	Octobre 1991	Module des ressources humaines Module relations avec les citoyens/citoyennes
Sensibiliser régulièrement l'ensemble du personnel par le biais d'articles dans « Montréalités » et « Liaison »	Activité continue	Module des ressources humaines Module des communications

## Communication

Objectif : S'assurer que les communications à la Ville de Montréal reflètent clairement son engagement à l'égard de l'accès à l'égalité.

<b>Mesures</b>	<b>Échéancier</b>	<b>Responsables</b>
Intégrer au plan global de communications envers les CC le volet du PAE	Activité continue	Module des ressources humaines Module des communications Module relations avec les citoyens/citoyennes
S'assurer que les documents, production audio-visuelle et publicité institutionnelle de la Ville de Montréal reflètent la présence de membres de CC et fassent état de leur contribution à la fonction publique municipale	Activité continue	Module des ressources humaines Module des communications Module relations avec les citoyens/citoyennes
Diffuser aux différentes associations des CC l'information sur la fonction publique montréalaise	Septembre 1991	Module des ressources humaines
Organiser des sessions d'information sur les possibilités d'embauche par la Ville de Montréal à l'intention des membres des groupes cibles.	Novembre 1991	Module des ressources humaines Module relations avec les citoyens/citoyennes
Diffuser l'information sur le PAE-CC dans le cadre des activités de la Journée internationale contre la discrimination raciale.	Chaque année	Module des ressources humaines Module relations avec les citoyens/citoyennes

## Dotation

Objectif : Augmenter la représentation des membres des CC dans la fonction publique montréalaise afin d'atteindre l'objectif de 25 %.

<b>Mesures</b>	<b>Échéancier</b>	<b>Responsables</b>
Publier un guide sur l'emploi	Décembre 1991	Module des ressources

à la Ville de Montréal		humaines (PAE, Division dotation) Module des communications Bureau interculturel de Montréal
Informers les CC que les offres d'emploi (appels de candidatures) sont disponibles dans leurs associations respectives	Activité continue	Module des ressources humaines (PAE, Division dotation) Module des communications Bureau interculturel de Montréal
S'assurer que dans le cadre du recrutement pour les emplois cols bleus on réfère en priorité, au service requérant, les candidats des CC inscrits dans la banque.	Activité continue	Module des ressources humaines (PAE-CC, Division formation)
Mettre en place une procédure permettant d'informer les membres de CC des ouvertures dans les emplois auxiliaires (cols bleus, cols blancs), occasionnels et contractuels	Décembre 1991	Module des ressources humaines (PAE-CC, Division formation)
Élargir la banque de membres des CC pour former les jurys de sélection	Activité continue	Module des ressources humaines Commission de la fonction publique
Réaliser une recherche portant sur les étapes du processus de sélection de la CFP et sur les moyens d'évaluation utilisés afin de déterminer s'il y a lieu, les causes d'élimination du groupe cible à chacune des étapes du processus	Octobre 1991	Module des ressources humaines Commission de la fonction publique
S'assurer que le niveau de connaissance de la langue française exigé dans le cadre des examens soit en rapport avec les exigences de l'emploi postulé	Activité continue	Module des ressources humaines Commission de la fonction publique

### Accueil et intégration

Objectif : S'assurer que l'intégration des membres des CC embauchés par la Ville se fasse de façon harmonieuse.

<b>Mesures</b>	<b>Échéancier</b>	<b>Responsables</b>
Organiser des sessions d'accueil pour les employés cols bleus portant sur la fonction publique montréalaise	Activité continue	Module des ressources humaines (Division dotation, PAE, Division formation)
Favoriser dans le cadre de ces sessions le sentiment d'appartenance et la solidarité entre les membres des CC, les femmes et les Québécois de vieille souche	Activité continue	Module des ressources humaines (Division dotation, PAE-CC, Division formation)

### Suivi et évaluation

Objectif : Produire l'information nécessaire au suivi du programme afin d'y effectuer, s'il y a lieu, des modifications.

<b>Mesures</b>	<b>Échéancier</b>	<b>Responsables</b>
Faire le bilan annuel de l'état de réalisation des mesures prévues dans le programme	Chaque année	Module des ressources humaines
Effectuer l'évaluation globale du programme et formuler les recommandations appropriées	Chaque année	Module des ressources humaines
Évaluer l'atteinte de l'objectif quantitatif	Chaque année	Module des ressources humaines
Compiler les rapports d'embauche externe produits par les services	Chaque année	Module des ressources humaines

## **Étude du bilan 1991 et du plan d'action 1992 sur le programme d'accès à l'égalité en emploi pour les communautés culturelles, 1992.**

### Recommandations de la Commission

La Commission recommande qu'en plus des partenaires déjà identifiés dans le plan d'action (gestionnaires, spécialistes en ressources humaines, responsables de l'accueil et des services à la clientèle), de s'assurer que les responsables des unités syndicales de la Ville soient également invités à participer aux sessions de sensibilisation.

La Commission recommande que des sessions d'information sur la réalité interculturelle et interracial de Montréal et sur les modalités d'application du programme montréalais soient offertes aux conseillers municipaux et au personnel politique intéressé.

La Commission recommande d'approcher les différents médias électroniques qui consacrent, dans le cadre de leurs services offerts gratuitement à la communauté, un horaire d'antenne spécifique aux CC et d'évaluer les possibilités de diffusion d'information sur le PAE-CC ainsi que sur la fonction publique montréalaise.

La Commission recommande d'inviter chaque société paramunicipale, de façon ponctuelle, à venir partager ses expériences d'implantation du PAE-CC avec les représentants du Comité interservices sur le PAE-CC.

Qu'un bilan du PAE-CC soit effectué pour chacune des sociétés paramunicipales et déposé à la Commission pour étude, au cours de la même période que celui effectué pour l'ensemble des services municipaux.

La Commission recommande qu'au fur et à mesure que l'analyse de disponibilité sera réalisée pour les fonctions faisant l'objet de concours, l'on précise l'objectif quantitatif et qu'exceptionnellement, en l'absence d'une telle analyse, l'objectif de 25 % continue à s'appliquer.

La Commission recommande que dans les cas où les candidatures issues des CC constituent moins de 25 % des candidatures éligibles, le Service soit tenu de privilégier les membres des CC.

La Commission recommande que dans le cadre de l'admissibilité, on établisse une pratique de conversion des années de formation en année d'expérience et vice versa.

La Commission recommande que lors d'un concours, lorsque la proportion de 25 % des candidatures admissibles issues des CC n'est pas atteinte, l'on relance le concours, sauf dans le cas des pompiers.

La Commission recommande que l'Administration municipale entame des pourparlers avec différentes corporations professionnelles afin de les sensibiliser d'une part aux objectifs du PAE-

CC et d'autre part aux barrières pouvant exister lors de l'embauche de professionnels en raison des critères qu'elles imposent.

La Commission recommande que l'application du PAE-CC fasse partie des critères d'évaluation de la direction des services dans le cadre du programme de bon au rendement.

La Commission recommande que la notion de plan de carrière et de promotion pour les CC soit étudiée par le comité interservice afin d'établir un diagnostic sur les barrières systémiques pouvant exister dans les services en cette matière.

La Commission recommande que le PAE-CC fasse l'objet de rapports trimestriels regroupant les données par concours et par service.

La Commission recommande que le prochain bilan annuel sur le PAE-CC soit déposé à la Commission pour étude au 1<sup>er</sup> trimestre de 1993, et que ce bilan contienne les informations demandées à cet égard dans les propositions précédentes.

## **Bilan 1991 et plan d'action 1992 relatifs au PAE-CC, juin 1992.**

### Embauche externe de janvier à décembre 1991. Auxiliaires et contractuels

Communautés culturelles : 6 %, soit 93 emplois  
Minorités visibles : 8 %, soit 108 emplois  
Sur un total de 1435 emplois

1583 personnes ont été embauchées durant la dernière année, la majorité d'entre elles, soit 14335 personnes (90 % des effectifs) l'ont été à titre d'employés auxiliaires ou contractuels.

Dans l'ensemble il nous apparaît que ce taux de 14 % est une performance acceptable pour les emplois auxiliaires qui constituent actuellement la principale porte d'entrée à la Ville.

### Embauche externe de janvier à décembre 1991. Permanents

Communautés culturelles : 3 %, soit 4 emplois  
Minorités visibles : 3 %, soit 4 emplois  
Sur un total de 148 postes

On peut conclure que le programme d'accès exerce une influence positive en faveur des candidats des CC déjà présents sur les listes d'éligibilité. Cependant, cette influence ne peut palier l'insuffisance des postulants pour atteindre les objectifs d'embauche, qui apparaissent dans ce contexte difficilement réalisables.

### Mesures de soutien et d'égalité des chances

#### *Programme de formation aux relations interculturelles et interraciales*

La première phase du programme de formation en relations interculturelles a eu lieu de janvier 1991 à septembre 1991, 304 gestionnaires et 36 agents de personnel, soit 340 employés ont participé aux 22 sessions de deux jours chacune.

De plus, la Ville collabore avec le MCCI à la préparation d'un programme de sensibilisation, destiné aux cadres, qui serait offert par l'UQÀM. Cette entente permettrait d'inscrire le programme dans un processus continu de sensibilisation.

#### *L'accessibilité à l'information*

L'information sur l'emploi est diffusée sur une base mensuelle dans 25 journaux desservant une vingtaine de communautés. Le Module des communications du Service de la planification et de la concertation publie selon les besoins deux types d'annonces.

Une première annonce véhicule un message très général sur le PAE-CC et invite les gens à se renseigner dans les BAM sur les emplois disponibles. Un deuxième type d'annonce précise que la Ville est à la recherche de candidats pour combler ses besoins prévisionnels (donc remplir ses banques) dans des emplois donnés. Le Service des affaires corporatives détermine chaque mois quels sont les emplois particuliers à annoncer.

De plus, une session d'information sur l'emploi a été organisée à l'intention des stagiaires du Centre Champagnat. Ce Centre offre des cours de formation préparatoire à l'emploi aux membres des MV.

La session d'information a été possible grâce à la collaboration de la Division dotation du Module des ressources humaines et du Service de l'approvisionnement et des immeubles. La visite a eu lieu dans les locaux de ce service qui a été choisi à cause de la diversité des catégories d'emploi qu'il regroupe.

De plus, l'information sur les emplois offerts, lorsqu'elle est envoyée directement aux organismes des CC pour amener un fort taux de participation. Une expérience concluante a été réalisée récemment par le Service du greffe pour l'embauche de secrétaire de CCA.

#### *Les examens à la Commission de la fonction publique*

Même chose que l'année précédente.

La présence des CC sur les jurys de sélection a encore augmenté cette année. En effet, en 1991, ils ont participé à 303 séances d'entrevues sur un total de 1071, soit 28 %. Cette dimension est fondamentale puisque cette participation permet d'éliminer certains biais défavorables à l'égard des CC.

#### *L'opération d'auto-identification*

La Ville a réalisé de nouveau l'Opération auto-identification afin de réaliser les analyses d'effectifs et de déterminer avec précision la sous-utilisation des membres du groupe-cible.

L'objectif de cette opération consiste à obtenir un portrait des effectifs internes afin d'évaluer, par rapport à l'organisation, la situation des groupes préalablement choisis comme devant faire l'objet du programme.

Compte tenu de l'importance de l'entreprise municipale, la réussite d'une telle opération dépendait en bonne partie, en plus d'une implication de la haute direction, de la collaboration de l'ensemble des employés.

Ainsi les 13 membres du Comité interservices et les 197 personnes-ressources responsables de la distribution et de la collecte des questionnaires ont participé à l'opération.

Près de 12 000 dossiers ont été dépouillés et le Module de la gestion des l'information a pu compléter le dossier de 11 853 employés en y ajoutant l'indication concernant l'origine ethnique.

### Présentation des membres des CC à la Ville

Sur les 14 757 personnes à l'emploi de la Ville en octobre 1991, les CC représentent 929 personnes, soit 6,3 %. De ce groupe on dénombre 513 membres des CC, 383 MV et 33 autochtones, soit respectivement 3,5 %, 2,6 % et 0,2 %.

Si l'on considère le statut des employés des CC, leur pourcentage constitue 4,1 % chez les permanents et 2,2 % chez les auxiliaires.

### Plan d'action

Objectifs :

- Augmenter la participation des membres des CC dans l'embauche des auxiliaires cols blancs et professionnels.
- Intéresser davantage les membres des CC à poser leur candidature aux emplois offerts à la Ville.

Principes du plan d'action :

1. Un engagement manifeste de la haute direction :  
-l'intégration du PAE à la planification stratégique de l'organisation
2. La responsabilisation des gestionnaires :  
-la participation des gestionnaires à toutes les étapes du programme
3. L'information et la formation de tous les partenaires municipaux.

### *Mesures d'implantation*

- Analyse des effectifs
- Analyse du système d'emploi : identification des barrières systémiques aux différentes phases du processus d'embauche.
- Effectuer l'analyse des disponibilités de la main-d'oeuvre correspondant aux emplois municipaux ou s'effectuent des concours de recrutement externe.
- Révision des mécanismes de suivi des embauches : il est nécessaire que la Ville se dote de bases de données intégrées et compatibles pour procéder à l'analyse et au suivi des embauches.
- Révision des périodes de planification pour l'atteinte des objectifs dans les diverses catégories d'emploi.

### *Responsabilisation de l'administration municipale*

Les services et les gestionnaires doivent être directement concernés par l'atteinte des objectifs.

- Nomination d'un répondant par service : répondant en affaires interculturelles qui sera responsable du suivi du PAE-CC. Il doit être membre du comité de direction du service et détenir la notoriété et l'autorité nécessaire pour mener à bien cette responsabilité.
- Accueil et intégration : Poursuivre des sessions de sensibilisation et de formation à la réalité interculturelle et interraciale. Les clientèles ciblées en 1992 seront prioritairement, les contremaîtres, les membres du personnel responsable de l'accueil et des services à la clientèle.
- Sessions d'accueil : Des sessions d'accueil sur la fonction publique montréalaise seront organisées pour les employés cols bleus.

### *Mesures de dotation*

- Augmentation du niveau d'embauche dans la catégorie des employés auxiliaires cols blancs.
- Mettre sur pied une banque de candidatures pour le recrutement de contractuels, professionnels et cadres
- Élargir la banque de membres des communautés pour former les jurys de sélection.

### *Communications*

#### Communications externes

- Accroître la visibilité à l'externe des membres des CC déjà à l'emploi de l'Administration municipale.
- S'assurer que les productions diffusées par la Ville de Montréal reflètent la présence des membres des CC et fassent état de leur contribution à la fonction publique municipale.
- Intégrer au plan global de communication envers les CC, le volet des mesures d'accès à l'égalité.
- Mettre en place des procédures permettant d'informer les membres des CC des ouvertures dans les emplois auxiliaires.

#### Communications internes

Mettre en lumière pour les emplois municipaux l'apport positif des membres des communautés au sein de l'appareil administratif

## **Étude du bilan 1992 et du plan d'action 1993 relatifs au programme d'accès à l'égalité en emploi pour les communautés culturelles, mai 1993.**

### **Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les membres des CC. Bilan 1992 et plan d'action, février 1993.**

Le 27 mai 1992, le Comité exécutif créait un comité interservices afin d'assurer la participation de l'ensemble des services à la mise en place et à l'atteinte des objectifs du programme.

#### Analyse des résultats d'embauche 1992

- Augmentation substantielle du pourcentage de membres des CC embauchés par la Ville, autant en chiffres absolus qu'en pourcentage.
- Nette prédominance de l'embauche dans la catégorie col blanc auxiliaire, principale porte d'entrée à la Ville
- Augmentation importante du pourcentage de membres de CC embauchés dans la catégorie col blanc, col bleu non spécialisés et professionnel temporaire
- Forte participation de membres de CC dans le cadre du programme « À Montréal, j'apprends ».

Au cours de l'année 1992, la Ville a embauché 2226 personnes. De ce nombre, 501 personnes, soit 22,51 % sont des membres des CC.

#### Embauche globale

Communautés culturelles : 6,2 %, soit 138 emplois

Minorités visibles : 16,31 %, soit 363 emplois

Sur un total de 2226 emplois

Inclut un programme d'emplois d'été pour étudiants subventionné par le Gouvernement du Canada et le programme PAIE, ou « À Montréal, j'apprends », qui sont des stages de travail réalisés par le ministère de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle.

Sans le PAIE, l'embauche est la suivante :

CC : 5,89 %, soit 111 emplois

MV : 13,94 %, soit 263 emplois

Sur un total de 1886 emplois

### Analyse comparative – Bilan 1991/Bilan 1992

	<b>CC</b>	<b>MV</b>	<b>Total</b>
<b>Embauche temporaire 1991</b>	93 6,48 %	108 7,53 %	1435
<b>Embauche temporaire 1992</b>	131 6,43 %	358 17,57 %	2038
<b>Embauche permanente 1991</b>	4 2,7 %	4 2,7 %	148
<b>Embauche permanente 1992</b>	7 3,72 %	5 2,66 %	188
<b>Total embauche 1991</b>	97 6,13 %	112 7,07 %	1583
<b>Total embauche 1992</b>	138 6,2 %	363 16,31 %	2226
<b>Variation des effectifs</b>	+41	+251	+643

### Les mesures de soutien et d'égalité des chances

#### *L'information sur l'emploi à la Ville de Montréal*

Afin d'assurer une plus grande diffusion de l'information concernant l'emploi à la Ville de Montréal, le Module des ressources humaines a produit un guide destiné aux membres de CC en général et spécialement aux immigrants récemment arrivés au Québec.

#### *Les rencontres d'information sur l'emploi*

Une dizaine de rencontres réunissant environ 200 personnes ont été organisées par le Module des ressources humaines.

#### *Publication d'une annonce dans les médias*

Au cours de l'année 1992, un budget de 50 000\$ a été consacré à la publication d'annonces sur le programme d'accès à l'égalité et sur l'emploi à la Ville. Ces annonces sont publiées sur une base mensuelle, dans 24 journaux desservant une vingtaine de communautés culturelles.

Elle sera également diffusée sur les ondes des radios communautaires dans le cadre des émissions destinées aux CC.

### *Les programmes de formation aux relations interculturelles*

#### Les recommandations de la Commission de l'administration et de la qualité des services

Dans la foulée de la présentation du bilan 1991, la Commission de l'administration et de la qualité des services a formulé un ensemble de recommandations touchant à différents aspects du programme. Le Module des RH, en collaboration avec les divisions impliquées dans l'implantation du programme, a mis en pratique ces recommandations, de manière à les intégrer à la gestion des RH.

### *Les programmes de formation aux relations interculturelles*

#### *Les sociétés paramunicipales*

Elles seront invitées à participer à une réunion du Comité interservices afin de partager leurs expériences d'implantation du PAE.

Le Secrétaire général émettra une directive, dans le cadre du protocole d'entente entre la Ville et les paramunicipales, afin qu'elles produisent leur bilan à la même période que le Module des RH.

#### *L'analyse de disponibilité*

Un mécanisme a été établi entre les divisions responsables de l'embauche et de la dotation au Module des RH afin d'informer les responsables du PAE de la création et de la publication de tout nouveau poste.

Ceci permettra de fixer pour chaque poste ouvert au recrutement externe un objectif d'embauche correspondant à la disponibilité de main-d'oeuvre.

Par ailleurs, le Module des RH en collaboration avec la CDP procède actuellement à l'analyse de disponibilité de main-d'oeuvre pour l'ensemble des postes.

Dans le cadre du processus de l'admissibilité lorsque les candidatures des membres des CC n'atteindront pas la disponibilité de ce groupe sur le marché, le concours sera ouvert, à nouveau.

#### *La directive sur l'embauche*

#### *Le plan de carrière et de promotion*

## Plan d'action 1993

Principes du plan d'action :

- La responsabilisation des gestionnaires
- L'information et la formation de tous les partenaires municipaux par le biais du comité interservices.

Objectifs :

- Intégrer les objectifs du programme à la gestion quotidienne de l'entreprise
- Augmenter la participation des membres des CC dans l'embauche auxiliaire, en collaboration avec les services qui ont une embauche significative dans ce secteur
- Sensibiliser les services aux barrières qui réduisent l'accès des membres des CC à certaines catégories d'emplois
- Finaliser les mesures d'implantation du programme (analyse d'effectifs et de disponibilité de main-d'oeuvre)

## **Programme d'accès à l'égalité pour les membres des CC à la Ville de Montréal. Plan d'action, février 1993**

### Implantation du programme

Objectif : S'assurer que les différentes étapes du diagnostic du PAE soient complétées afin de corriger, s'il y a lieu, le déséquilibre existant entre la représentation des CC à la Ville et leur disponibilité sur le marché de l'emploi.

<b>Mesures</b>	<b>Échéancier</b>	<b>Responsables</b>
Finaliser l'analyse des affectifs afin de déterminer la proportion des membres des groupes cibles par rapport à l'ensemble des autres employés dans chaque emploi de l'organisation	Septembre 1993	Module des RH
Effectuer avec la CDPQ l'analyse de disponibilité de main-d'oeuvre correspondant aux emplois municipaux	Octobre 1993	Module des Rh CDPQ
Réaliser l'analyse du système d'emploi afin d'identifier les barrières qui limitent l'accès à l'emploi des membres des CC	Octobre 1993	Module des RH CDPQ

Fixer des objectifs d'embauche en fonction de la disponibilité de la main-d'oeuvre appartenant aux CC pour les emplois titulaires, auxiliaires et contractuels d'embauche externe.	Activité continue	Module des RH
Réviser le contenu et rediffuser aux services municipaux la directive du secrétaire général sur l'embauche de CC.	Mars 1993	Module des RH Secrétariat général

### Implication de l'administration municipale

Objectif : S'assurer que l'engagement de l'administration municipale envers le PAE-CC soit clair, manifeste et connu de tous les intervenants municipaux.

<b>Mesures</b>	<b>Échéancier</b>	<b>Responsables</b>
Associer les membres du comité interservices aux différentes étapes de réalisation du PAE-CC	Activité continue	Service des affaires institutionnelles Services municipaux
Assurer la responsabilisation des gestionnaires par le biais des attentes significatives	Activité continue	Secrétariat général
Offrir aux paramunicipales tout le support requis dans l'implantation du PAE-CC	Selon les besoins	Module des ressources humaines

### Sensibilisation

Objectif : S'assurer que le personnel de la Ville comprenne et adhère aux objectifs du PAE-CC

<b>Mesures</b>	<b>Échéancier</b>	<b>Responsables</b>
Diffuser l'information concernant le PAE-CC	Activité continue	Module des RH Module des communications DAI
Élaborer et offrir aux contremaîtres des sessions de formation à la gestion d'équipes multiethniques	Printemps 1993	Module des RH

Offrir des sessions de sensibilisation aux membres du personnel responsables de l'accueil et des services à la clientèle.	Selon les besoins	Module des RH DAI
Sensibiliser régulièrement l'ensemble du personnel par le biais d'articles dans « Montréalités » et « Liaisons »	Activité continue	Module des RH Module des comm.
Élaborer et offrir des sessions d'information à la réalité interculturelle et interraciale et sur le PAE-CC aux conseillers municipaux et au personnel politique intéressés	Avril 1993	DAI Module des RH

### Communication

Objectif : S'assurer que les communications à la Ville de Montréal reflètent clairement son engagement à l'égard de l'accès à l'égalité.

<b>Mesures</b>	<b>Échéancier</b>	<b>Responsables</b>
Intégrer au plan global de communications envers les CC le volet du PAE	Activité continue	Module des comm. Module des RH DAI
S'assurer que les documents, production audio-visuelle et publicité institutionnelle de la Ville de Montréal reflètent la présence de membres de CC et fassent état de leur contribution à la fonction publique municipale	Activité continue	Module des ressources humaines Module des communications DAI
Diffuser aux différentes associations des CC l'information sur la fonction publique montréalaise	Activité continue	Module des ressources humaines
Organiser des sessions d'information sur les possibilités d'embauche à la Ville de Montréal à l'intention des membres des groupes cibles.	Activité ponctuelle	Module des ressources humaines DAI

Diffuser par le biais des médias électroniques l'information sur le PAE-CC et l'emploi à la Ville.	Activité continue	Module des ressources humaines DAI
--	-------------------	---------------------------------------

### Dotation

Objectif : Augmenter la représentation des membres des CC dans la fonction publique montréalaise.

<b>Mesures</b>	<b>Échéancier</b>	<b>Responsables</b>
Informers les CC que les offres d'emploi (appels de candidatures) sont disponibles dans leurs associations respectives	Activité continue	Module des ressources humaines Module des communications DAI
S'assurer que les postes d'auxiliaires cols blancs soient sélectionnés à partir de la banque de candidatures prévisionnelles	Activité continue	Module des RH Services municipaux
Élaborer un formulaire d'emploi unique pour toutes les catégories d'emplois, incluant les questions sur l'origine ethnique	Novembre 1993	Module des RH
Mettre en place une banque de candidatures pour le recrutement des contractuels (professionnels et cadres)	Août 1993	Module des ressources humaines
S'assurer, au moyen d'une directive administrative, que l'embauche des contractuels (cadres et professionnels) soit effectuée à partir de la banque de candidatures.	Septembre 1993	Module des RH
Informers les organismes de CC des mécanismes de recrutement pour les emplois auxiliaires (cols bleus, cols blancs), occasionnels et contractuels	Activité continue	Module des RH
Élargir la banque de membres des CC pour former les jurys de sélection	Activité continue	Module des ressources humaines

S'assurer que le niveau de connaissance de la langue française exigé dans le cadre des examens soit en rapport avec les exigences de l'emploi postulé	Activité continue	Module des ressources humaines Commission de la fonction publique
Vérifier pour chaque concours ouvert au recrutement externe si le pourcentage des candidats correspond à la disponibilité de la main-d'oeuvre. Sinon, faire un rappel ciblé auprès des organismes des CC.	Selon les besoins	Module des RH

### Suivi et évaluation

Objectif : Produire l'information nécessaire au suivi du programme afin d'y effectuer, s'il y a lieu, des modifications.

<b>Mesures</b>	<b>Échéancier</b>	<b>Responsables</b>
Faire le bilan annuel de l'état de réalisation des mesures prévues dans le programme	Chaque année	Module des ressources humaines
Effectuer l'évaluation globale du programme et formuler les recommandations appropriées	Chaque année	Module des ressources humaines
Évaluer l'atteinte des objectifs	Trimestriellement	Module des ressources humaines

## **Étude publique du Bilan 1993 et du plan d'action 1994 relatifs au programme d'accès à l'égalité en emploi pour les communautés culturelles (PAECC), mai 1994**

La Commission tient à souligner la participation de l'Office municipal d'habitation de Montréal (OMHM), et de la Société d'habitation et de développement de Montréal (SHDM) aux activités du Comité interservices responsable de l'application du PAECC.

### **Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les membres des CC. Bilan 1993 et plan d'action, mars 1994**

Un programme d'accès à l'égalité à l'emploi a une incidence sociale, puisqu'il vise à ce que la composition du personnel d'une organisation soit plus représentative de l'ensemble des ressources humaines, tout en éliminant les obstacles qui ont pu contribuer à exclure et à désavantager les membres de certains groupes.

Un tel programme vise donc à :

- Assurer une représentation équitable des membres des groupes victimes de discrimination dans tous les emplois
- Identifier et supprimer les règles et pratiques du système d'emploi susceptibles d'être discriminatoires
- Promouvoir l'apport des membres des groupes cibles au sein de l'Administration municipale.

#### Bilan 1993

En 1993, l'embauche externe est caractérisée par :

- Une augmentation du pourcentage de CC embauchées
- Une diminution de l'embauche globale par rapport à 1992
- Une nette prédominance de l'embauche dans les catégories col blanc et col bleu

*Embauche globale* (à l'exception de la catégorie pompier)

CC : 7, 98 %, soit 92 emplois

MV : 16, 65 %, soit 192 emplois

Pour un total de 1153 emplois

Un gel d'embauche a été décrété par l'Administration municipale de juin à décembre 1993. La Ville a embauché 1210 personnes en 1993, comparativement à 2226 en 1992.

### *Embauche permanente – Pompiers*

La catégorie des pompiers se caractérise par une problématique particulière, dans la mesure où, le bassin de recrutement pour cet emploi est assez limité. En effet, selon le recensement de 1986, la disponibilité des membres des CC pour cette catégorie n'était que de 5,2 %.

Il faut également souligner que la Ville de Montréal recrute ses pompiers parmi les finissants de l'Institut de prévention des incendies du Québec ou peu de membres des CC s'inscrivent.

La Ville a mis en place une série de mesures visant à sensibiliser les jeunes des CC à la carrière de pompier. En effet, une campagne d'information comprenant la production d'une affiche, d'un dépliant et des tournées dans les écoles a déjà été organisée. Cette campagne sera reprise en 1994 en collaboration avec le SPIM.

Embauche permanente, catégorie pompier

CC : 3,51 %, 2 emplois

MV : 1,75 %, 1 emploi

Pour un total de 57 emplois

### Implantation du programme d'accès à l'égalité

#### *Les démarches d'implantation du PAECC*

La Ville a entrepris l'analyse de disponibilité de main-d'oeuvre pour ses quelque 914 emplois. L'analyse pour la catégorie col blanc qui regroupe 310 emplois est terminée et celle des emplois de la catégorie col bleu est en cours. D'ici mai 1994, toutes les catégories devraient être terminées, à l'exception des emplois cadres qui font présentement l'objet d'un exercice de reclassification.

L'analyse du système d'emploi sera terminée en 1994.

#### *La directive sur l'embauche*

Une nouvelle directive concernant l'embauche des CC a été soumise au comité des encadrements et sera bientôt diffusée à l'ensemble des services. Cette directive précise davantage les règles d'application du PAE afin d'atteindre plus rapidement les objectifs quantitatifs du programme.

#### *L'information sur l'emploi*

Le Module des RH transmet chaque mois à près de 70 organismes des CC les avis de concours et les descriptions d'emplois pour lesquels on constitue une banque de candidatures prévisionnelles.

De plus, un budget de 40 000\$ a été consacré à une stratégie de communication basée sur l'utilisation des médias communautaires destinés aux CC. Dans le cadre de cette campagne, une

annonce sur l'emploi a été diffusée dans 21 journaux ethniques. Elle a également été diffusée sur les ondes des radios communautaires dans le cadre des émissions destinées aux CC.

*Le programme de formation à la gestion d'équipes multiethniques à l'intention des contremaîtres*

340 employés sur un total de 532, soit 64 %, ont participé à ce programme.

La deuxième phase du programme a pu être réalisée grâce à une subvention de 25 000\$ obtenue dans le cadre du « Programme de soutien financier à la mise en place du PAE », élaboré par le Ministère des CC et de l'Immigration du Québec.

Sélectionnée dans le cadre d'un appel d'offres, la firme « Les Ateliers CIPC », spécialisée en recherches et formation en relations interculturelles, a dispensé cette formation qui s'est déroulée de mai à octobre 1993. Ce programme comprenait 21 sessions de 2 jours chacune.

*Évaluation du programme (de formation à la gestion d'équipes...)*

*Journée de formation pour les membres du conseil municipal et du personnel politique*

Un programme de formation a été offert, à 2 reprises aux membres du conseil municipal et au personnel politique de la Ville.

*Les examens de la Commission de la fonction publique*

En 1993, les tests de français pour les emplois techniques et professionnels ont été conçu par la Commission de la fonction publique et vérifiés par des personnes ressources des CC.

En 1993, des membres des CC ont siégé sur les jurys pour 33 % des concours administrés en 1993.

Données comparatives – 1991/1992/1993

**Données sur l'embauche globale (excluant les pompiers)**

	CC	MV	Total
Embauche 1991	6,2 % 95	7,31 % 112	1531
Embauche 1992	6,43 % 134	17,28 % 360	2083
Embauche 1993	7,98 % 92	16,65 % 192	1153

### Données sur l'embauche des pompiers 1991-1992-1993

	CC	MV	Total
Embauche 1991	3,85 % 2	0 % 0	52
Embauche 1992	2,8 % 4	2,1 % 3	143
Embauche 1993	3,51 % 2	1,75 % 1	57

### Programme d'accès à l'égalité en emploi pour les membres des CC. Plan d'action, mars 1994

Axes d'intervention stratégiques :

- L'établissement d'un partenariat avec le comité interservices afin que ses membres assurent, dans leurs unités administratives respectives, la diffusion des objectifs du programme et l'opérationnalisation des mesures qui les concernent.
- Le renforcement des activités de sensibilisation et de contrôle auprès des unités administratives qui feront de l'embauche.
- La poursuite des programmes de formation en relations interculturelles et interraciales.

Période de gel d'embauche. Dans cette optique, il convient de souligner que :

- D'une part, malgré le gel de l'embauche, il y aura encore des postes ouverts dans certains secteurs d'emploi, particulièrement dans le secteur temporaire;
- D'autre part, l'accès à l'égalité en emploi inclut également des mesures visant à assurer l'intégration des membres des groupes cibles et le respect de leurs droits.

Principaux objectifs de ce plan d'action révisé :

- Assurer que les différentes étapes du diagnostic du PAE soient complétées
- Assurer que l'engagement de l'Administration municipale envers l'accès à l'égalité soit manifeste et connu de tous les intervenants municipaux, et que le personnel de la Ville adhère aux objectifs du programme
- Le Programme d'accès à l'égalité soit intégré à la planification de la main-d'oeuvre

#### Implantation du programme

Objectif : S'assurer que les différentes étapes du diagnostic du PAE soient complétées afin de corriger, s'il y a lieu, le déséquilibre existant entre la représentation des CC à la Ville et leur disponibilité sur le marché de l'emploi.

Mesures	Échéancier	Responsables
---------	------------	--------------

Finaliser l'analyse des affectifs afin de déterminer la proportion des membres des groupes cibles par rapport à l'ensemble des autres employés dans chaque emploi de l'organisation	Activité continue	Module des RH Coordination du PAE
Effectuer, avec la CDPQ, l'analyse de disponibilité de main-d'oeuvre correspondant aux emplois municipaux	Col blanc : réalisé Col bleu : mai 1994 Contremaître : juin 1994 Professionnel : septembre 1994 Cadre : 1995	Coordination du PAE
Réaliser l'analyse du système d'emploi afin d'identifier les barrières qui limitent l'accès à l'emploi des membres des CC	En cours	Coordination du PAE
Mettre en place un comité composé d'intervenants en ressources humaines afin de finaliser l'analyse du système d'emploi	Mai 1994	Coordination du PAE Services municipaux
Fixer les objectifs d'embauche en fonction de la disponibilité de la main-d'oeuvre appartenant aux CC pour les emplois temporaires et permanents.	1995	Coordination du PAE
Réviser le contenu et transmettre aux services municipaux la directive du secrétaire général sur l'embauche des membres de CC.	Mai 1994	Module des RH Secrétariat général Coordination du PAE

### Implication de l'administration municipale

Objectif : S'assurer que l'engagement de l'administration municipale envers le PAE-CC soit clair, manifeste et connu de tous les intervenants municipaux.

<b>Mesures</b>	<b>Échéancier</b>	<b>Responsables</b>
Associer les membres du comité interservices aux différentes étapes de réalisation du PAE-CC	Activité continue	Service des affaires institutionnelles Services municipaux
Assurer la responsabilisation des gestionnaires par le biais des attentes signifiées	Activité continue	Secrétariat général
Offrir aux paramunicipales tout le support requis dans l'implantation du PAE-CC	Selon les besoins	Coordination du PAE
Élaborer une politique contre le harcèlement racial	Selon les besoins	Coordination du PAE
Mettre en place un comité de traitement des plaintes de harcèlement racial	Activité continue	Coordination du PAE

### Sensibilisation

Objectifs : S'assurer que le personnel de la Ville de Montréal comprenne et adhère aux objectifs du PAE-CC

Favoriser l'intégration harmonieuse des membres des CC à l'emploi de la Ville.

<b>Mesures</b>	<b>Échéancier</b>	<b>Responsables</b>
Offrir des sessions de sensibilisation aux membres du personnel responsables de l'accueil et des services à la clientèle.	Selon les besoins	Module des RH DAI
Sensibiliser régulièrement l'ensemble du personnel par le biais d'articles dans « Montréalités »	Selon les besoins	Coordination du PAE Module des comm.
Diffuser, par le biais du Comité interservice, l'information relative au PAE-CC	Activité continue	Coordination du PAE
Organiser une tournée dans	Septembre à décembre	Coordination du PAE

l'ensemble des services afin de diffuser la politique contre le harcèlement racial	1994	
Élaborer un programme de sensibilisation à l'intention des cols bleus	Août 1994	Coordination du PAE Module des RH

### Communication

Objectif : S'assurer que les communications à la Ville de Montréal reflètent clairement son engagement à l'égard de l'accès à l'égalité.

<b>Mesures</b>	<b>Échéancier</b>	<b>Responsables</b>
Intégrer au plan global de communications envers les CC le volet du PAE	Activité continue	Module des comm. Coordination du PAE DAI
S'assurer que les documents, production audio-visuelle et publicité institutionnelle de la Ville de Montréal reflètent la présence de membres de CC et fassent état de leur contribution à la fonction publique municipale	Activité continue	Coordination du PAE Module des communications DAI
Diffuser aux différentes associations des CC l'information sur le PAE et sur l'emploi à la Ville	Activité continue	Module des ressources humaines

### Accessibilité à l'emploi

Objectif : Intégrer les objectifs du PAE-CC à la planification de la main-d'oeuvre.

<b>Mesures</b>	<b>Échéancier</b>	<b>Responsables</b>
S'assurer, dans le cadre de l'application de la directive sur l'embauche, que tous les emplois soient accessibles aux membres	Activité continue	Coordination du PAE Module des RH Services municipaux

des CC		
Informer les organismes des CC des mécanismes de recrutement pour les emplois auxiliaires (cols blancs, cols bleus), occasionnels et contractuels	Activité continue	Coordination du PAE Module des RH
Mettre en place un programme d'accessibilité aux emplois en loisirs à l'intention des jeunes des CC	Septembre 1994	Coordination du PAE Module des RH
Mettre en place un programme de stages à l'intention des jeunes des CC	Septembre 1994	Coordination du PAE Module des RH.
Organiser une campagne de sensibilisation à la carrière de pompier à l'intention des jeunes des CC	Octobre 1994	Coordination du PAE Module de comm. Service de prévention des incendies de Montréal
S'assurer que les objectifs du PAECC soient intégrés au processus d'examens de la CFP	Activité continue	Coordination du Pae Module des RH CFP
Vérifier, pour chaque concours ouvert au recrutement externe, si le pourcentage des candidats correspond à la disponibilité de la main-d'oeuvre. Sinon, faire un rappel ciblé auprès des organismes des CC	Selon les besoins	Coordination du PAE Module des RH

**Ville de Montréal, Bilan des réalisations. Plan d'action institutionnel en matière d'affaires interculturelles 1997, Avril 1998.**

**Programme d'Accès à l'égalité pour les Communautés Culturelles (PAECC)**

En 1997, 24 % du personnel embauché par la Ville provenait des Communautés Ethnoculturelles.

L'embauche en 1997 s'est concentrée chez les cols blancs.

Des 685 cols blancs embauchés, 169 étaient issus des Communautés Ethnoculturelles.

De plus, dans le contexte de sa participation au programme Placement Carrière-été, la Ville a pu accueillir des stagiaires issus des groupes ethnoculturels.

Ce programme a touché en 1997 quelque 292 étudiants dont 101, soit 35 % se déclaraient membres des CE.

## **Programme d'accès à l'égalité en emploi à l'intention des femmes et des communautés culturelles. Bilan 1998 et plan d'action 1999.**

Dans : Bilan des réalisations. Plan d'action institutionnel en matière d'affaires interculturelles 1998.

### Objectifs :

Assurer une représentation équitable des membres des groupes victimes de discrimination dans tous les emplois de l'organisation;

Identifier et supprimer les règles et pratiques du système d'emploi susceptibles d'être discriminatoires;

Promouvoir l'apport des membres des groupes cibles au sein de l'administration municipale.

Principales mesures et réalisations du programme – groupe cible : communautés culturelles

Septembre 1995 : Adoption d'une nouvelle politique administrative relative à l'application du PAE pour les CC. Cette politique inclut, entre autres, une mesure concernant l'obligation d'afficher les emplois temporaires pour les catégories « professionnel » et « cadre ».

1995-1996 : Réalisation du programme de formation « Gérer dans un contexte multiethnique » à l'intention des gestionnaires dans le cadre du « Programme d'amélioration de l'efficacité en gestion ».

1996 : Participation à la réalisation d'un film vidéo corporatif sur la gestion en contexte multiethnique.

Octobre 1997 : Adoption par le comité exécutif d'une politique visant à contrer toutes les formes de harcèlement.

### **Portrait des effectifs de la Ville de Montréal**

La proportion des CC au sein de l'effectif a augmenté régulièrement depuis l'implantation du PAE et ce, malgré la diminution de l'embauche externe découlant des compressions budgétaires.

En effet, de 5,7 % qu'elle était en 1993, la proportion de ce groupe est passée à 6,4 % en 1994, à 6,8 % en 1996, à 7,8 % en 1997 et à 8,7 % en 1998.

La représentation des membres des CC à la Ville de Montréal se caractérise par :

- Une concentration dans les emplois cols bleus et cols blancs
- Une très faible présence dans les emplois professionnels et cadres
- Une concentration marquée dans les emplois non permanents.

En effet, alors que les CC ne représentent que 5,9 % de l'ensemble des employés à statut permanent, elles représentent 14,3 % de l'ensemble des employés non permanents.

Les membres des CC représentent 16,2 % des employés auxiliaires cols bleus contre 8,9 chez les permanents.

14,1 % des employés cols blancs auxiliaires sont des membres des CC contre seulement 4,8 % des employés cols blancs permanents.

Les CC sont assez bien représentés chez les ingénieurs à 10,8 % et chez les professionnels à 8,3 %.

**Représentation des femmes et des CC par catégorie d'emploi  
(employés permanents) (15-01-99)**

MV	Minorités ethniques	Total minorités ethniques	Total
239 2,4 %	319 3,2 %	579 5,9 %	9883

**Représentation des femmes et des CC par catégorie d'emploi  
(employés non permanents) (15-01-99)**

MV	Minorités ethniques	Total minorités ethniques	Total
518 10,1 %	209 4,1 %	733 14,3 %	5129

**Représentation des femmes et des CC par catégorie d'emploi  
(employés permanents et non permanents) (15-01-99)**

MV	Minorités ethniques	Total minorités ethniques	Total
757 5,0 %	528 3,5 %	1312 8,7 %	15 012

*Bilan de 1998*

**Rappel des objectifs du plan d'action 1998**

Le plan d'action de 1998 s'articulait autour de trois axes principaux :

- L'atteinte de l'objectif d'embauche dans le cadre de l'embauche externe

- L'application de l'objectif quantitatif à la promotion interne
- L'intégration des objectifs du programme à la planification de la main-d'œuvre et particulièrement aux programmes de relève

### Résultats de l'embauche 1998

#### Embauche globale 1998. Emplois réguliers et emplois étudiants

MV	Minorités culturelles	MV, MC, Autochtones	Total
139 13,6 %	57 5,6 %	196 19,2 %	1021

#### Embauche 1998. Emplois réguliers non permanents

MV	Minorités culturelles	MV, MC, Autochtones	Total
53 8,5 %	27 4,3 %	80 12,9 %	622

#### Données sur l'embauche globale. Années 1991-1992-1993-1994-1995-1997-1998

Année d'embauche	MV	Minorités culturelles	MV et MC	Total
1991	112 7,3 %	95 6,2 %	207 13,5 %	1531
1992	360 7,3 %	134 6,4 %	494 23,7 %	2083
1993	192 16,7 %	92 8 %	284 24,6 %	1153
1994	78 8,7 %	43 4,8 %	121 13,5 %	898
1995	105 11,8 %	48 5,4 %	153 17,2 %	890
1997	220 21 %	63 6 %	283 27 %	1048
1998	139 13,6 %	57 5,9 %	196 19,2 %	1021

### Emplois d'étudiants – Placement Carrière-été

#### Embauche 1998. Emplois étudiants

MV	Minorités	MV, MC,	Total
----	-----------	---------	-------

	<b>culturelles</b>	<b>Autochtones</b>	
86	30	116	399
21,6 %	7,5 %	29,1 %	

Objectif d'embauche de 40 % pour les CC.

Dans le cadre du PAE, l'Administration municipale a mis en place un certain nombre de mesures visant à faciliter l'atteinte de cet objectif. Ces mesures visaient, d'une part, à sensibiliser les gestionnaires responsables des projets quant à la nécessité d'assurer une représentation équitable des membres des CC et, d'autre part, à faire la promotion du programme auprès des CC, de manière à attirer le plus grand nombre de candidats possible.

Mesures destinées à l'interne :

- Envoi d'une note à tous les responsables des RH le 22 avril 1998
- Lettre de Mme Eloyan aux directeurs et directrices de service le 4 mai 1998.
- Article dans le journal *Montréalités* du mois de mai.

Mesures destinées à l'externe :

- Envoi de l'affichage à une centaine d'organismes oeuvrant dans le domaine de l'emploi auprès des femmes et des CC.
- Envoi de l'affichage dans les centres d'emploi pour étudiants.
- Envoi d'un communiqué de presse à tous les journaux.
- Appel personnalisé aux responsables de certains organismes afin de les informer de l'objectif d'embauche de 40 %.
- Publication d'une annonce payée dans le cadre de 14 émissions desservant autant de CC sur les ondes des stations CFMB et Radio Centre-Ville.
- Transmission de l'affichage au centre d'emploi pour étudiants du Centre-Ville, à la direction des services universitaires de l'emploi de l'Université de Montréal.

Résultats de l'objectif

Parmi les 399 étudiants embauchés dans le cadre de ce programme, 116, soit 29,1 %, étaient membres des CC et 223, soit 55,9 % étaient des femmes.

Il convient de signaler que la majorité des étudiants membres des CC, soit 21,6 %, faisaient partie du sous-groupe des minorités visibles.

### **Autres mesures et réalisations du programme**

Implantation du programme

Au cours de l'été 1998, nous avons procédé à l'analyse des quelque 900 emplois de la Ville afin de leur attribuer un code selon la classification nationale des professions et de finaliser ainsi l'analyse

de disponibilité de main-d'œuvre, en collaboration avec la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec.

Mesures d'égalité des chances :

- Participation des femmes et des CC aux jurys de sélection de la Commission de la fonction publique  
Au cours de l'année 1998, la Commission de la fonction publique a tenu 64 concours qui ont donné lieu à 312 séances d'entrevue. Les représentants des CC ont siégé à 7 (11 %) des concours et ont participé à 23 (7 %) séances d'entrevue.

### **Plan d'action PAE 1999**

Le plan d'action 1999 s'inscrit dans le contexte des mesures adoptées depuis la mise en place du programme et s'articule autour des objectifs suivants :

- L'atteinte des objectifs quantitatifs par le biais d'une implication plus grande des services.
- La poursuite et le renforcement des mesures de sensibilisation aux droits de la personne et à la gestion d'équipes mixtes et multiculturelles.
- L'intégration des objectifs du PAE à la planification générale de la main-d'œuvre.

Principales mesures découlant des objectifs du PAE.

Objectif : Compléter les différentes étapes du diagnostic du programme d'accès à l'égalité afin de corriger, s'il y a lieu, le déséquilibre existant entre la représentation des CC et des femmes à la ville et leur disponibilité sur le marché de l'emploi.

Mesures :

- Fixer des objectifs d'embauche par emploi ou par regroupement d'emplois, en fonction de la disponibilité des groupes cibles sur le marché de l'emploi.
- Transmettre les objectifs d'embauche par emploi, pour les femmes et les membres des CC, aux responsables des RH des différents services.

Objectif : S'assurer que l'engagement de l'administration municipale envers le PAE soit clair, manifeste et connu de tous les intervenants municipaux.

Mesures :

- Mettre en place un comité interservices sur l'accès à l'égalité dans l'emploi.

- Responsabiliser les gestionnaires en les sensibilisant aux objectifs et aux modalités du programme.
- Informer régulièrement les responsables des niveaux politiques et administratifs de l'évolution du PAE.

Objectif : S'assurer que le personnel de la Ville de Montréal comprend et adhère aux objectifs du PAE-CC.

Mesures :

- Diffuser, par le biais du comité interservices, l'information concernant le PAE.
- Sensibiliser l'ensemble du personnel par le biais d'articles dans *Montréalités*.
- Réactiver les comités conjoints cols bleus et cols blancs sur l'accès à l'égalité.

Objectif : Favoriser la participation et l'intégration au sein de l'organisation des membres des groupes ciblés par le programme, dans un climat respectueux de leurs droits.

Mesures :

- Organiser, à l'intention des membres du réseau des RH, des gestionnaires et du personnel, des sessions de sensibilisation reliées à la problématique des droits de la personne.
- Faire la promotion de la politique contre le harcèlement auprès de l'ensemble du personnel.
- Offrir au personnel des services de support-conseil et de médiation en matière de droits de la personne.
- Traiter les plaintes de harcèlement.

Objectif : S'assurer que les communications à la Ville de Montréal reflètent clairement son engagement à l'égard de l'accès à l'égalité.

Mesures :

- S'assurer que les documents, la production audiovisuelle et la publicité institutionnelle de la ville de Montréal reflètent la présence des femmes dans les emplois non traditionnels et la présence des membres des CC à la Ville et fassent état de leur contribution à la fonction publique municipale.
- Faire la promotion, auprès des médias et des associations de femmes et des CC, de programmes d'embauche spéciaux (Placement Carrière-Été, stage cols bleus, programme de formation à l'intention des aides-animateurs, etc.).

Objectif : Augmenter la représentation des membres des CC et des femmes au sein de la fonction publique municipale.

Mesures :

- S'assurer que l'objectif d'embauche et les règles inscrites dans la directive sur l'embauche des CC soient appliqués à tous les intervenants en RH.
- Appliquer l'objectif d'embauche pour les femmes et les communautés culturelles aux emplois encore ouverts au recrutement externe.
- Appliquer à tous les programmes spéciaux d'embauche (programme d'emploi pour étudiants, programmes de stage, etc.) les objectifs fixés dans le cadre du PAE.
- Appliquer l'objectif fixé dans le cadre du PAE, aux emplois comblés à partir du bassin interne et dans le cadre des promotions, en conformité avec les règles des conventions collectives.
- Informer régulièrement les organismes oeuvrant dans le domaine de l'emploi auprès des groupes ciblés, des mécanismes de recrutement pour les emplois auxiliaires, occasionnels et contractuels.
- Maintenir une représentation de membres des CC et de femmes au sein des jurys de sélection de la Commission de la fonction publique.
- S'assurer que le niveau de connaissance de la langue française exigé dans le cadre des examens soit en rapport avec les exigences de l'emploi postulé
- Inclure, dans le protocole d'entente signé entre la Ville et les organismes sans but lucratif (OSBL) oeuvrant dans le domaine des sports et des loisirs, un volet sur l'accès à l'égalité en emploi afin que les objectifs d'embauche fixés par la Ville soient appliqués.

Objectif : S'assurer que les femmes et les membres des CC, embauchés dans le cadre du programme, ne soient pas confinés à des ghettos d'emplois et bénéficient de chances égales de promotion.

Mesures :

- Appliquer les objectifs de représentation de femmes et de CC aux programmes de relève.
- Sensibiliser les gestionnaires à la nécessité de nommer des femmes et des membres des CC dans les postes de gestion.
- Appliquer, dans le cadre de concours visant à combler les emplois cadres, l'objectif d'embauche pour les femmes et les CC.

Objectif : Favoriser au sein de l'entreprise une prise en compte des besoins particuliers liés à la pleine participation des femmes et des membres des CC.

Mesures :

- Poursuivre, en collaboration avec la Division de la santé et de la sécurité au travail et le Service des immeubles, le dossier de l'installation de toilettes et de vestiaires pour les femmes cols bleus.
- Réactiver les comités conjoints sur l'accès à l'égalité des cols blancs et des cols bleus.

Objectif : Produire l'information nécessaire au suivi du programme afin d'y effectuer des modifications s'il y a lieu.

Mesures :

- Faire le bilan annuel de l'état de réalisation des mesures prévues dans le cadre du programme.

## **Bilan des réalisations en matière d'affaires interculturelles 1999, Ville de Montréal, 2000.**

Programme d'accès à l'égalité dans l'emploi pour les communautés culturelles (PAE-CC)

Les principales réalisations pour 1999 (général et programme Placement Carrière-Été) sont :

Au cours de l'année 1999, la Ville a embauché 1447 personnes dans le cadre des emplois réguliers (permanents et non permanents) et des programmes spéciaux (Espoir-jeunesse et Placement Carrière-Été). Parmi les 1429 personnes qui se sont identifiées à une origine ethnique, 289, soit 20,2 %, sont membres des CC.

Au nombre de 140, les membres des CC représentent 28,1 % de l'ensemble des étudiants embauchés en vertu du programme Placement Carrière-Été et 13 jeunes issus des CC, soit 26 %, ont participé au programme Espoir-Jeunesse.

Finalement, 35 pompiers ont été embauchés, dont un membre des minorités visibles.

Les résultats de l'embauche pour l'année 1999 sont présents de manière plus détaillée dans le bilan du Programme d'accès à l'égalité dans l'emploi.

Conseil interculturel de Montréal, *Pour passer du discours à l'action. Rapport synthèse des comités du Conseil interculturel de Montréal*, Montréal, CIM, 2005, s.p.

### **Les membres du CIM se sont engagés à ce que le CIM œuvre afin que :**

1. La Ville de Montréal ressemble à ses citoyens et reflète leur diversité ethnoculturelle à tous les niveaux, notamment celui de l'embauche. Le CIM s'attend à ce que la Ville adopte une politique d'embauche qui assure une équité en emploi dans la fonction publique municipale.
2. La Ville de Montréal adapte ses différents services à la diversité ethnoculturelle afin de les rendre plus accessibles et plus efficaces auprès des citoyens issus des communautés ethnoculturelles.
3. La Ville de Montréal s'enrichisse de fonctionnaires possédant des compétences culturelles et qu'elle investisse dans la sensibilisation interculturelle de son personnel.
4. La Ville de Montréal joue un rôle de chef de file dans le domaine de la lutte contre toutes les formes de racisme et d'exclusion.

Pour concrétiser cette vision, le CIM a besoin de la coopération des décideurs politiques de la Ville de Montréal et de chaque service et direction de la Ville. Le CIM voudrait que sa vision inspire toutes les politiques, pratiques et procédures de la ville.

### **Les comités de travail du CIM**

Dans le but de réaliser son mandat et concrétiser sa vision, le CIM a mis sur pied trois (3) comités chargés d'étudier les questions suivantes :

- L'accès à l'égalité en emploi dans la fonction publique municipale;
- L'adaptation des services municipaux aux besoins des communautés ethnoculturelles;
- La formation interculturelle et la sensibilisation à la diversité.

### **Comité sur l'accès à l'égalité en emploi**

#### Le mandat du comité

Le comité a pour mandat d'animer une réflexion avec les autres membres du CIM en matière d'accès à l'égalité en emploi des Montréalais issus des communautés ethnoculturelles. Et ce, afin de permettre au CIM d'émettre des recommandations en ce sens à l'Administration municipale.

#### Quelques constats du comité

Plusieurs statistiques démontrent l'importance du poids démographique des communautés ethnoculturelles à Montréal. Et pourtant, ces dernières sont nettement sous-représentées dans les emplois au sein de la municipalité.

La Ville, trois ans après l'entrée en vigueur de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi* LAÉOP, n'a toujours pas procédé à l'analyse de ses effectifs, tel qu'exigé par la Loi. On prévoit l'implantation du PAE conformément à LAÉOP en 2009, soit environ huit ans plus tard après l'entrée en vigueur de la Loi en 2001.

Des cinq ressources demandées par la Direction du soutien au développement humain aux élus pour la mise en œuvre du PAE en 2002, seulement deux postes ont été finalement accordés en juillet 2003.

Rien n'est clairement précisé en ce qui a trait à l'imputabilité des cadres et à l'atteinte des objectifs du PAE. Aucun acteur de la Ville n'est identifié comme étant imputable de l'atteinte des objectifs du PAE.

Les arrondissements semblent également avoir le pouvoir de l'élaboration et de l'implantation du PAE. Ainsi, chaque arrondissement ferait son propre diagnostic de la situation, élaborerait et implanterait lui-même son programme. Ce contexte de mise en œuvre de la Loi suppose plusieurs problèmes d'ordre techniques, tant au plan de l'analyse des effectifs que de l'analyse du bassin de disponibilité.

La Ville entend favoriser, à compétences égales et selon le principe de l'impartialité, l'embauche des membres des groupes désignés par LAÉOP. Pourtant, l'article 7 de la Loi met de l'avant le principe de l'embauche selon les aptitudes des personnes à acquérir les compétences dans un délai raisonnable.

#### Les recommandations du comité

Le comité formule 7 recommandations.

##### A. Ressources allouées à la mise en œuvre du PAE

Que la Ville crée un Bureau spécial d'accès à l'égalité en emploi responsable de la mise en œuvre du PAE rattaché directement au bureau du Maire et qu'un budget de 640 000\$, incluant la création de cinq postes soit accordé pour assurer la réalisation de ses mandats.

De plus, que la Ville respecte son programme d'accès à l'égalité et conséquemment que les membres des minorités visibles et ethniques soient représentés au sein de ces bureaux.

##### B. Formation et sensibilisation

Que la Ville, par l'entremise de la Direction du capital humain et de la Direction des affaires interculturelles, en collaboration avec la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, mette sur pied une formation destinée aux gestionnaires portant sur la discrimination systémique, les droits à l'égalité et l'accès à l'égalité en emploi. (incitatif)

C. Embauche à compétence égales et impartialité

Que la Ville respecte la lettre et l'esprit de l'article 7 de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi* dans les organismes publics et qu'elle reconnaisse et applique le principe des aptitudes des personnes à acquérir les compétences dans un délai raisonnable dans le cadre de la mise en œuvre de son programme d'accès à l'égalité et ce, conformément à la Loi.

D. Un programme d'accès à l'égalité centralisé

Que la Ville élabore et implante un seul programme d'accès à l'égalité pour l'ensemble de la municipalité et que l'élaboration et la mise en œuvre de ce dernier soit sous la responsabilité du Bureau spécial d'accès à l'égalité en emploi. C.F. voir recommandation 1.

E. Imputabilité des cadres

Que le Directeur général de la Ville, le Directeur du Service de la gestion stratégique, du capital humain et de la diversité ethnoculturelle ainsi que les directeurs d'arrondissements et des différentes unités administratives, soient identifiés comme les personnes responsables de l'atteinte des objectifs du PAE et que l'atteinte des objectifs du PAE soit incluse dans leur évaluation annuelle de rendement.

F. Embauche et exigences minimales requises

Que la ville dans le cadre de l'application de son nouveau programme d'accès à l'égalité embauche des membres des minorités visibles et ethniques, dès qu'ils rencontrent les exigences minimales du poste validé.

G. Vérification et suivi du programme

Que la ville nomme un(e) vérificateur interne chargé du suivi du Programme d'accès à l'égalité et que celui-ci fasse annuellement un rapport au comité exécutif et, suite à cela, le dépose au conseil municipale et rende public ledit rapport.

Comité sur l'adaptation des services municipaux aux besoins des communautés ethnoculturelles

Le mandat du comité

Le mandat du comité vise à déterminer jusqu'à quel point les services municipaux offerts par la Ville de Montréal et les arrondissements sont adaptés aux besoins des communautés ethnoculturelles.

Quelques constats du comité

En général, les membres du comité constatent que la culture corporative de la Ville de Montréal n'est pas suffisamment réceptive à la diversité culturelle et à l'inclusion. À cet égard, il ne semble pas y avoir de vision politique bien articulée ou encore de priorités stratégiques qui reconnaissent l'importance de la gestion de la diversité ethnoculturelle.

Aussi, au niveau de l'adaptation des services municipaux, le comité considère qu'il existe des différences assez importantes parmi les services et les divisions. Ces différences ont amené les membres du comité à tenter une classification des services en trois catégories :

La première catégorie est : PRENDRE CONNAISSANCE

La deuxième catégorie est : SOYONS TOLÉRANTS

La troisième catégorie est : L'ACCEPTATION

Le comité conclut que les besoins des communautés ethnoculturelles ne sont pas suffisamment connus ou pris en compte et que l'attitude des responsables municipaux rencontrés apparaît souvent trop bienveillante.

De plus, plusieurs engagements pris par la Ville lors du Sommet de 2001, concernant les services qui devraient être offerts aux communautés ethnoculturelles, n'ont pas été concrétisés.

La loi 33 constitue également un obstacle ou un irritant majeur permettant de définir et de suivre les progrès dans les arrondissements, là où la gouvernance est très décentralisée. En l'absence d'une stratégie au niveau de la ville centre établissant un cadre d'organisation permettant de guider le processus de changement, il est difficile d'encourager ou de motiver les arrondissements à y participer.

#### Les recommandations du comité

Lorsqu'il s'agit de l'inclusion des communautés ethnoculturelles, le but majeur de l'administration municipale, y compris les arrondissements, devrait être de fournir à tous les résidents de Montréal, la possibilité de participer entièrement à la vie sociale, récréative, économique, culturelle et politique de la Ville. Pour atteindre ce but, la ville devrait bâtir une nouvelle culture corporative et définir une nouvelle façon de fonctionner.

Le leadership prend son origine au niveau politique. Les élus municipaux devraient décider d'abord si le but précité constitue à leurs yeux une priorité stratégique. Si c'est le cas, ils doivent collaborer étroitement avec la Direction générale de la Ville et les hauts cadres afin de traduire cet objectif en actions concrètes.

La planification stratégique devrait être utilisée comme un outil de transformation de la culture corporative de la ville de Montréal de manière à ce que celle-ci puisse passer d'un début de tolérance, plutôt timide à l'égard des communautés ethnoculturelles, à une nouvelle culture corporative qui soit inclusive, accueillante et transparente.

Le processus de planification stratégique devrait établir un cadre d'organisation à long terme nécessaire à la création et à la mise en place de changements positifs.

Le processus de planification et de gestion stratégique devrait définir les objectifs, les programmes, les plans d'action cibles, les échéances, les ressources humaines et les budgets nécessaires pour atteindre ce but.

