



**GEDCIQ**

Groupe d'expertise pour  
le développement des cités  
interculturelles au Québec

## **LES TRAVAUX DU GEDCIQ EN MATIÈRE D'IMMIGRATION ET DE RELATIONS INTERCULTURELLES**

Le présent document vous permettra de découvrir des éléments clés pour comprendre l'idiosyncrasie de l'interculturalisme au Québec et comment le Groupe d'expertise pour le développement des cités interculturelles (GEDCIQ), dans l'écosystème d'acteurs contribuant à la transposition de l'interculturalisme au sein de pratiques concrètes, contribue à la réflexion et au renforcement de l'expertise en matière d'immigration et de pratiques interculturelles au Québec.

Le GEDCIQ adopte une approche qui rappelle un « laboratoire d'idées » : il cherche à s'établir en tant que lieu de concertation d'une expertise en matière d'immigration et de relations interculturelles où les acteurs locaux, les ordres de gouvernement et les responsables de ces questions échangent entre eux pour développer une vision commune et des actions complémentaires entre elles pour bâtir un Québec véritablement interculturel.

La première section de ce document fait le survol des principes clés guidant l'action interculturelle au Québec et le positionnement du GEDCIQ à cet égard. Les trois dernières sections aborderont les diverses initiatives mises en place par le GEDCIQ pour assurer le renforcement de l'expertise interculturelle des collectivités locales et des compétences interculturelles des institutions québécoises.

### **1. Les politiques d'intégration au Québec : quatre piliers**

Les politiques d'intégration des personnes immigrantes au Québec ont en partie été motivées par le désir d'émancipation de la nation québécoise et son combat pour la survie culturelle en Amérique du Nord. Lors de la Révolution tranquille, l'État québécois entame une série de changements sociopolitiques et économiques sans précédent afin de s'affirmer face au Canada et prendre sa place dans le monde. La volonté d'émancipation du Québec sera entendue par le gouvernement fédéral en 1963 dans le cadre de la Commission Laurendeau-Dunton. Cette commission avait pour mandat de faire enquête sur l'état du bilinguisme et du biculturalisme au Canada et de faire des recommandations sur les mesures à prendre.

Le premier ministre de l'époque, Pierre Elliott Trudeau, entérinera les recommandations du rapport en matière de bilinguisme, mais rejettera le biculturalisme pour mettre de l'avant le multiculturalisme. Le multiculturalisme canadien est une vision nationale, soutenue par une loi et un ensemble de politiques gouvernementales, qui prône la coexistence de différentes cultures au sein du pays, chacune de ses cultures ayant la liberté et le droit



de se préserver et de promouvoir son patrimoine culturel. Le multiculturalisme est également envisagé comme partie intégrante de l'identité canadienne. Le multiculturalisme sera perçu comme une atteinte au désir d'émancipation du Québec, une banalisation de son statut de nation fondatrice du Canada et une manière de diminuer les spécificités socioculturelles historiques de la nation québécoise.

Le premier ministre québécois, Robert Bourassa, s'opposera rapidement au multiculturalisme. « L'interculturel » ou « l'interculturalisme » se développera progressivement au Québec dans les années qui suivront afin de développer une manière d'organiser les rapports entre l'État, les immigrants, les citoyens issus de l'immigration et ceux issus de la population nationale qui tiennent compte de l'identité nationale québécoise<sup>1</sup>. L'interculturel sera inclus dans plusieurs programmes et énoncés gouvernementaux au cours des années des années 80-90'. Ce n'est qu'en 2015 que l'interculturalisme sera reconnu en tant que modèle de gestion de la diversité ethnoculturelle par le gouvernement québécois au sein de la politique « Ensemble, nous sommes le Québec ».

Ne faisant pas l'objet d'une loi, a contrario du multiculturalisme canadien, l'interculturalisme québécois est souvent l'objet de tensions interprétatives. Particulièrement en raison des deux pôles qu'il souhaite conjuguer, soit le maintien de la nation québécoise et de ses spécificités et la protection des cultures minoritaires – qui peuvent parfois entrer en conflit, l'interculturalisme peut être propice à des interprétations multiples, voire contradictoires. C'est d'ailleurs pourquoi plusieurs intervenants et experts appellent à la rédaction et l'adoption d'une loi sur l'interculturalisme, dont notamment les deux commissaires de la Commission Bouchard-Taylor.

Le fait que l'interculturalisme ne fait pas l'objet d'une loi au Québec laisse un flou au niveau de sa définition et surtout, laisse planer le doute selon lequel il détient une influence indélogeable, constitutive et continue sur les politiques d'intégration au Québec. Nous pouvons toutefois soulever quatre principes forts ayant, au cours des dernières années, fait partie intégrante – à plus ou moins grande influence – des politiques d'intégration au Québec : le français comme langue publique commune, l'interculturalisme, la laïcité, la lutte contre le racisme et la discrimination.

### **Le français comme langue publique commune**

L'apprentissage du français est au cœur des politiques d'intégration du Québec. La maîtrise du français est considérée comme un moyen essentiel à la pleine participation des personnes immigrantes à la vie au Québec. C'est pourquoi le gouvernement du Québec fait la promotion de la langue française et rend accessible son apprentissage auprès des personnes immigrantes.

---

<sup>1</sup> Pour un contexte détaillé de l'émergence de l'interculturalisme au Québec, consultez le [Manuel Parcours](#) du GEDCIQ.



## L'interculturalisme

L'interculturalisme ne fait pas l'objet d'une loi ou d'une politique officielle au Québec. L'interculturalisme en tant que modèle d'intégration ne détient donc pas de définition juridique. Il est toutefois généralement entendu que les politiques d'intégration québécoises sont influencées par l'interculturalisme. La majorité des experts s'entendent pour définir l'interculturalisme comme une approche du vivre-ensemble qui cherche à instaurer des relations harmonieuses entre les membres de la société culturelle majoritaire et ceux des minorités culturelles à travers une dynamique d'échanges, de responsabilités mutuelles et de participation civique.

À terme, l'interculturalisme québécois entend assurer la continuité de la nation québécoise tout en valorisant l'apport des multiples cultures qui la composent. L'interculturalisme vise à créer une identité commune, dont la langue publique est le français, qui est appelée à évoluer au rythme des rencontres et des échanges entre citoyens de tous horizons. L'interculturalisme promeut également les valeurs démocratiques, dont les droits et libertés énoncés dans la Charte québécoise des droits et libertés. Conséquemment, l'interculturalisme appelle les citoyens à lutter contre la discrimination et le racisme afin de garantir l'inclusion de tous à la société québécoise.

## La laïcité

Le principe de la laïcité implique une séparation entre les pouvoirs publics et les autorités religieuses. Cela signifie que les institutions publiques doivent être indépendantes de toutes croyances religieuses et ne doivent pas subir leur influence. Par conséquent, un État laïc doit faire preuve de neutralité envers toutes les religions. La laïcité garantit également la liberté de conscience et la liberté de religion des individus.

## La lutte contre le racisme et la discrimination

L'inclusion des personnes issues des groupes culturels minoritaires passe invariablement par la lutte contre le racisme et la discrimination. Afin de garantir les droits protégés par la Charte québécoise des droits et libertés de la personne, l'État met en place des mesures, des programmes et des politiques qui assurent le respect et la dignité de chaque personne, indépendamment de son statut économique, de son genre, de son origine ethnique ou culturelle, de sa religion ou de ses croyances, etc. La lutte contre la discrimination vise ainsi à favoriser l'égalité des chances afin que toute personne puisse jouir pleinement des mêmes opportunités.

### 1.1 Le positionnement du GEDCIQ : Pour un Québec interculturel

Dans le document phare « [Pour un Québec interculturel](#) », le GEDCIQ clarifie ses objectifs et éclaire le positionnement qu'il souhaite prendre à l'égard de l'interculturalisme. Le GEDCIQ vise l'amélioration de l'action publique en matière d'immigration, de relations interculturelles et de lutte contre les inégalités. Pour atteindre



cet objectif, il souhaite contribuer au renforcement de l'expertise interculturelle des collectivités locales et des compétences interculturelles des institutions québécoises. Le GEDCIQ agit auprès des intervenants de première ligne et des acteurs et actrices travaillant dans les institutions publiques québécoises, telles que les municipalités, les ministères et les organismes publics.

« Pour un Québec interculturel » lance un message clair : les collectivités locales et les institutions publiques québécoises doivent prendre la voie de l'approche interculturelle. Le GEDCIQ se positionne comme un allié et une ressource incontournable pour le développement de l'expertise interculturelle de ces acteurs.

À cet effet, le GEDCIQ offre plusieurs services de recherche, de soutien, d'accompagnement et d'expert-conseil aux institutions et aux organismes locaux en matière d'immigration et de relations interculturelles. Il adopte une approche basée sur la co-construction et la complémentarité entre les rôles et les expertises des acteurs concernés.

Le GEDCIQ se consacre à sa mission par ses deux principaux projets, l'un visant le renforcement de l'expertise municipale en matière d'immigration et de relations interculturelles (l'Opération Partage) et l'autre visant le renforcement des compétences interculturelles des intervenants de plusieurs institutions québécoises (Projet de développement des compétences interculturelles).

Les prochaines sections de ce guide aborderont les diverses initiatives du GEDCIQ.

## **2. L'Opération Partage et les grands enjeux liés à l'immigration et aux relations interculturelles au Québec**

En 2018, le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI) a mandaté le GEDCIQ de la mise en œuvre du projet « Opération Partage ». Ce projet vise l'accompagnement des responsables municipaux dont le mandat touche les questions relatives à l'immigration et les relations interculturelles à travers la formation et la co-construction de référentiels et de chantiers en concertation avec leurs homologues gouvernementaux. Ce projet part de la prémisse selon laquelle le renforcement de l'expertise et de la capacité d'action doit émaner des connaissances des fonctionnaires municipaux; des réalités du territoire qu'ils servent et de leurs besoins spécifiques et prioritaires en matière d'immigration et de relations interculturelles.

Le GEDCIQ a mis sur pied ce projet face à de constats multiples et préoccupants. D'abord, le personnel municipal travaillant sur les enjeux liés à l'immigration et l'interculturel proviennent de parcours académiques et professionnels variés et ne possèdent parfois pas toutes les compétences et connaissances nécessaires à l'accomplissement de leur mandat. Ensuite, plusieurs de ces responsables vivent de l'isolement professionnel; dans certaines municipalités du Québec, ils peuvent être le seul employé à travailler sur ces questions. Il existe également un fort roulement du personnel responsable des dossiers relatifs à l'immigration et aux relations



interculturelles, ce qui porte préjudice au développement d'une expertise de ces questions à l'interne. Simultanément, la régionalisation de l'immigration est grandissante au Québec et les municipalités sont appelées à jouer un rôle important dans l'accueil, l'inclusion et la rétention des personnes immigrantes en région. L'ensemble de ces constats exige le renforcement de l'expertise des responsables des questions liées à l'immigration dans les villes et municipalités du Québec et le développement d'un langage, de référentiels et de pratiques communes en matière de relations interculturelles.

Renouvelé jusqu'en 2024, le projet, axé sur l'innovation sociale, souhaite contribuer à l'émergence de pratiques innovantes ancrées dans les réalités des territoires et améliorer les services municipaux à la lumière des besoins des municipalités du Québec en matière d'accueil, d'inclusion et d'enracinement des personnes issues de l'immigration.

La deuxième édition de l'Opération Partage (2021-2024) prend la forme de *Chantiers thématiques* ainsi que d'ateliers et d'actions ponctuelles en réponse aux sollicitations et demandes particulières grandissantes de la part des municipalités. Le contenu des chantiers et des activités est déterminé en fonction de trois grandes thématiques :

- 1- Les politiques québécoises et la gouvernance de l'immigration
- 2- Les approches en matière d'accueil, d'intégration et d'enracinement
- 3- Les stratégies d'intervention (territoire; clientèles; catégories d'âge; statut socio-économique, etc.).

Depuis 2018, le GEDCIQ a conduit 14 chantiers et référentiels (voir visuel en annexe) en concertation avec des acteurs des milieux universitaires, municipaux et gouvernementaux ainsi que des organisations publiques. En plus de compter sur un comité de gestion mixte MIFI/GEDCIQ qui suit le projet et convient du contenu, le GEDCIQ a notamment travaillé avec plusieurs ministères, dont le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, le ministère de la Culture et des Communications, le ministère de l'Enseignement supérieur, le ministère des Affaires municipales et de l'Habitation; un grand nombre de villes et MRC, dont Montréal, Québec, Laval, Longueuil, Gatineau, Val-d'Or, Kamouraska, etc. ; des organisations publiques, telles que la Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec, l'Office de consultation publique de Montréal, l'Observatoire des tout-petits, l'Observatoire de la retraite, etc. ; des organismes communautaires ou à but non lucratif comme le Service d'aide aux Néo-Canadiens de Sherbrooke, l'Espace MUNI, l'organisme MotivAction Jeunesse, le CARI St-Laurent, etc.

## 2.1 Les capsules d'autoformation

Complémentaire aux visées de l'Opération Partage, le GEDCIQ lance un projet de capsules d'autoformation à l'intention des responsables municipaux concernés par les enjeux relatifs à l'accueil et l'inclusion des personnes issues de l'immigration. Ces capsules cherchent à pallier le manque d'expertise interne et d'actions structurées



en relations interculturelles dans certaines villes et municipalités du Québec. Elles visent également, à rendre l'information et l'expertise sur ces questions pérennes et accessibles en tout temps et à tous les acteurs concernés.

La première saison de capsules a été élaborée par le GEDCIQ et validée par un processus de consultation auprès de la communauté de pratique CÉRAMIQ<sup>2</sup> (Chantier d'échanges sur les réalités de l'accueil et du maintien de l'immigration au Québec). Les capsules prendront la forme de vidéos, accompagnées de témoignages et d'illustrations. Elles comprendront différentes thématiques telles que les initiatives et politiques gouvernementales en matière d'intégration, les enjeux d'une intégration réussie des personnes immigrantes, l'utilisation des statistiques et d'autres sources d'informations pour appuyer l'intégration des personnes immigrantes. Elles seront présentées par différents experts des enjeux liés à l'immigration et aux relations interculturelles. Les capsules seront disponibles prochainement.

### **3. Le projet de développement des compétences interculturelles (PDCI)**

En 2019, le MIFI approche le GEDCIQ pour qu'il assure le développement d'un projet visant l'acquisition et le renforcement de compétences interculturelles chez les professionnels, gestionnaires et intervenants de diverses institutions du Québec. Ce projet émane de la volonté du gouvernement du Québec de mieux répondre aux besoins d'une population de plus en plus diversifiée au niveau culturel. Dans ce contexte, le développement de compétences interculturelles est essentiel à la création de liens de confiance et de solidarité entre des personnes d'origines diverses, en plus d'assurer la communication et le partage culturel respectueux entre celles-ci. Les compétences interculturelles laissent place à l'adoption de pratiques et de politiques institutionnelles qui assurent l'inclusion des personnes issues de la diversité ethnoculturelle et leur pleine participation à la société québécoise. Elles permettent d'éviter les bévues dans les interventions publiques, qui peuvent s'avérer coûteuses au niveau monétaire et également social ; les erreurs pouvant fragiliser la confiance des citoyens et citoyennes envers les institutions publiques.

Le PDCI cherche donc le renforcement des compétences interculturelles des professionnels, gestionnaires et intervenants de diverses institutions du secteur public au Québec en développant des méthodes d'apprentissage adaptées à leur milieu professionnel, de sorte qu'elles puissent devenir autonomes et qu'elles possèdent l'expertise à l'interne. Le PDCI est un projet à long terme, divisé en trois phases :

---

<sup>2</sup>CÉRAMIQ est une communauté de pratique qui regroupe des acteurs œuvrant dans le domaine de l'attraction, de l'accueil et de l'inclusion des personnes immigrantes dans les régions québécoises. Elle se réunit pour échanger sur leurs défis et leurs succès et pour discuter des opportunités et des pistes d'actions sur ces enjeux.



La première phase a permis d'identifier les besoins et les conditions nécessaires à la réalisation des projets pilotes. Les publics cibles ont été identifiés en concertation avec le MIFI. La région métropolitaine comprenant Montréal, Laval et Longueuil a été ciblée pour la forte concentration de personnes issues de la diversité ethnoculturelle qu'elles desservent. Les professions du secteur publics qui ont des rapports soutenus avec la population (ambulanciers, bibliothécaires, agents correctionnels, policiers, pompiers premiers répondants, agents des bureaux de Services Québec) ont été approchées afin de participer à la démarche. Grâce à l'encadrement scientifique de l'Université TÉLUQ, plusieurs groupes de discussion ont été tenus, permettant de faire le bilan des besoins sectoriels en matière de compétences interculturelles et subséquemment, d'établir une stratégie pédagogique pour le développement professionnel continu des compétences interculturelles.

La deuxième phase du projet met de l'avant une approche basée sur l'apprentissage et le développement de compétences interculturelles à partir des expériences et situations vécues sur le terrain. Loin des enseignements magistraux, la formule choisie propose des cercles d'apprentissage formés par une quinzaine de professionnels souhaitant enrichir leur compréhension de certains enjeux liés aux relations interculturelles afin de devenir des références en la matière au sein de leur organisation respective. Les cercles d'apprentissage sont coanimés par un ou des représentants des participants et deux personnes-ressources du GEDCIQ, de sorte que le contenu des rencontres soit déterminé à la lumière des expériences et réalités du terrain.

Plus de 150 heures de co-apprentissage et de développement des compétences interculturelles ont été réalisées jusqu'à présent. Des équipes ont été constituées pour assurer le passage de la phase 2 à la phase 3 du projet, c'est-à-dire pour assurer l'implantation graduelle d'une démarche autonome de développement des compétences interculturelles au sein de l'organisation. Les organisations faisant partie du PDCI sont les suivantes :



- Le Service de police de la Ville de Montréal (SPVM)
- Le Service de police de l'agglomération de Longueuil (SPAL)
- Les bureaux de Services Québec
- Les enquêteurs et agents de probation de Services Québec
- La Grande Bibliothèque (BANQ)
- Les bibliothèques de la Ville de Montréal
- Les bibliothèques de la Ville de Longueuil
- Les bibliothèques de la Ville de Brossard
- Les bibliothèques de la Ville de Laval
- Urgences-santé (Montréal et Laval)
- L'Association des haltes-garderies communautaires du Québec (AHGCQ)
- Les Centres de pédiatrie sociale

#### **4. Autres réalisations importantes**

##### [Le rapport de recherche Projets Traits d'union : Compétences interculturelles en action](#)

Dans le cadre du PDCI, en collaboration avec l'Institut Jacques-Couture de l'Université TÉLUQ, ce rapport soulève les besoins des intervenants et professionnels de cinq secteurs de services publics. Cette étude émet le constat selon lequel il est nécessaire que les professionnels du secteur public enrichissent leurs compétences interculturelles afin d'offrir de meilleurs services à une population de plus en plus diversifiée.

##### [Le manuel Parcours : introduction à l'immigration et à l'intégration en contexte québécois](#)

Le manuel Parcours, rédigé par le GEDCIQ, est un guide de référence contenant l'ensemble de connaissances transversales pertinentes en matière d'immigration et de compétences interculturelles en contexte québécois. Il aborde notamment l'histoire du Québec et de ses politiques face à l'immigration, les différents parcours migratoires, les défis liés à l'accueil, l'intégration et la francisation des personnes immigrantes, les droits et libertés au Québec ainsi que les principaux concepts relatifs aux enjeux interculturels. Le manuel sera prochainement adapté à des fins de formation et d'apprentissage.

##### [Prototype d'un « guide d'inclusion en contexte interculturel »](#)

Avec l'agglomération de Longueuil, le GEDCIQ a travaillé sur le prototype d'un « guide d'inclusion en contexte interculturel » afin de définir les paramètres et les outils de diagnostic d'une approche inclusive et sensible à la



diversité ethnoculturelle. Et ce afin d'orienter les différents services municipaux dans l'élaboration de programmes, politiques, pratiques et plans d'action qui s'arriment à cette approche inclusive.

[Accompagnement pour l'intégration et la gestion de la diversité en emploi auprès de la Ville de Brossard](#)

Le GEDCIQ a accompagné la direction des ressources humaines de la Ville de Brossard dans la mise en place d'un projet-pilote de parrainage professionnel ainsi que dans le développement et l'adaptation d'outils visant à adopter des pratiques inclusives liées à la gestion de la diversité.

Avec la participation financière de :





## ANNEXE : Les référentiels et les chantiers de l'Opération Partage

