



GEDCIQ

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

RAPPORT D'ACTIVITÉS

2023-2024

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

Août 2024

TABLE DE MATIÈRES

01. Mot du directeur
02. Présentation du GEDCIQ
03. Projets
04. Principales réalisations et impact sur le milieu

ANNEXES

- Quelques témoignages
- Le conseil d'administration

01. Mot du directeur



La présentation du Rapport d'activités 2023-2024 me donne l'occasion de partager avec vous trois grands accomplissements que cette année aura rendus possibles.

Premièrement, il s'agit de la fin d'un cycle de trois ans de chacun des deux projets pour lesquels notre organisme a reçu un mandat du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration.

Deuxièmement, cette dernière année a permis de mener à terme toute une série d'actualisation et de diversification de nos outils de travail : mise à jour de notre site web, production de capsules d'autoformation et de balados, production du manuel de formation pour l'animation des cercles d'apprentissage, multiplication des assistances personnalisées auprès des municipalités, etc.

Troisièmement, il s'agit de la première année complète de réalisation des cercles d'apprentissage sans la menace d'interruption due à la pandémie.

Tout ça n'aurait pas été possible sans la contribution soutenue de tous les acteurs du GEDCIQ ainsi que de tous nos partenaires. Merci !

Gilles Rioux, directeur général

02. Présentation du GEDCIQ

Le Groupe d'expertise pour le développement des cités interculturelles au Québec (GEDCIQ) est un organisme à but non lucratif qui œuvre, depuis 2018, au développement et au renforcement de l'expertise en matière d'interculturalisme au Québec. Dans une perspective d'innovation et de développement social, sa mission contribue à la transformation de l'action publique concernant les approches en immigration, en relations interculturelles et à la lutte contre les inégalités.

Le rôle du GEDCIQ est de contribuer à la construction d'un Québec interculturel et à la réduction des inégalités au sein des collectivités qui le composent. Voici les moyens mis en œuvre pour y arriver :

- Regrouper et développer l'expertise en matière d'immigration et de relations interculturelles au sein des municipalités, des organismes locaux ainsi que des autres institutions concernées ;
- Offrir des services de recherche, de conseil, de soutien et d'accompagnement aux municipalités, aux organismes locaux et aux autres institutions concernés en matière d'immigration et de relations interculturelles ;
- Promouvoir une meilleure connaissance des cités interculturelles au Québec et en favoriser le développement ;
- Contribuer au développement des politiques, des programmes et des interventions en matière d'immigration et de relations interculturelles;
- Mettre en place des mécanismes de diffusion et de communication en matière d'immigration et de relations interculturelles.

Les initiatives du GEDCIQ se déclinent en deux volets :

- 1. Renforcement professionnel:** des projets menés auprès d'une quarantaine de collectivités locales de partout au Québec (référentiels, chantiers, outils d'autoformation, etc.)
- 2. Développement des compétences interculturelles:** des projets en collaboration avec une quinzaine d'institutions publiques stratégiques principalement de la région métropolitaine (recherches, accompagnement, cercles d'apprentissage, etc.)

Le GEDCIQ intervient ainsi à deux niveaux différents et complémentaires, d'une part pour développer les compétences interculturelles des acteurs et actrices qui interviennent en première ligne et, d'autre part, pour exercer un rôle-conseil quant au développement et à la gestion de politiques publiques en matière d'immigration et de relations interculturelles, notamment sur le plan local.

Pour un Québec interculturel

Le positionnement de l'organisme et sa raison d'être: *en savoir plus*

03. Projets

Projet de l'Opération Partage (OP)

Une nouvelle demande pour le renouvellement du Projet pour les prochaines trois années a été déposée au MIFI dans le cadre du Programme d'appui aux collectivités (PAC).

Le Projet

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 des questions relatives à l'immigration et aux 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 en matière d'immigration et de relations interculturelles. Le GEDCIQ a mis sur pied ce projet face à des 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 plus 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 à l'amélioration des 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) a pris 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.).

Voici, de manière synthétique, les principales réalisations et outils dans le cadre de ce Projet :

[Référentiels](#)

[Capsules d'autoformation](#)

[Chantiers](#)

[Manuel Parcours](#)

[Ateliers](#)

Pour plus de détails, veuillez consulter la section 04 du présent Rapport intitulée *Principales réalisations et impact sur le milieu*.

Projet de développement des compétences interculturelles (PDCI)

Nous sommes heureux de vous annoncer que ce Projet a été renouvelé jusqu'au 2027 suite à l'entente signée entre le MIFI et le GEDCIQ dans le cadre du Programme d'appui aux collectivités (PAC) !

Le Projet

Le PDCI est un projet à long terme, divisé en trois phases :



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 public qui ont des rapports soutenus avec la population (ambulanciers, bibliothécaires, policiers, pompiers premiers répondants, agents de Services Québec) ont été retenus pour participer à la démarche. Grâce à l'encadrement scientifique de l'Université TÉLUQ, des 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 des 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.

La troisième phase, d'autonomisation graduelle, consiste à déployer les mécanismes et les stratégies nécessaires pour accompagner les institutions partenaires à prendre en charge et s'appropriier graduellement d'une démarche de développement des compétences interculturelles.

Publications réalisées dans le cadre du projet

Rapports de recherche sur le développement des compétences interculturelles

Introduction au rapport de recherche

[Consulter](#)

Rapport de recherche - compétences interculturelles 2020

[Consulter](#)

Note aux partenaires sur le rapport PDCI

[Consulter](#)

Rapport formations existantes en bibliothèque

[Consulter](#)

Fascicules sectoriels extraits du Rapport de recherche Traits d'union : compétences interculturelles en action

Fascicule Bibliothèques

[Consulter](#)

Fascicule Centres locaux d'emploi, bureaux de Services Québec

[Consulter](#)

Fascicule Services de police : Longueuil et Laval

[Consulter](#)

Fascicule Service de sécurité incendie de Montréal (SIM) Pompiers premiers répondants

[Consulter](#)

Fascicule Urgences-Santé

[Consulter](#)

Institutions partenaires

- Le Service de police de la Ville de Montréal (SPVM)
- Le Service de police de l'agglomération de Longueuil (SPAL)
- Le Service de police de Laval (SPL)
- Le Service de sécurité incendie de Montréal (SIM)
- 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
- L'Association des haltes-garderies communautaires du Québec (AHGCQ)
- Les Centres de pédiatrie sociale – Fondation du Dr. Julien
- La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)
- La Ville de Lévis
- La Ville de Québec

04. Principales réalisations et impact sur le milieu

Projet de l'Opération partage (OP)

Principales réalisations

Chantiers et Ateliers

Cette dernière année, nous avons mis en place trois *Chantiers* et un *Atelier* en collaboration avec des responsables municipaux et gouvernementaux, des représentants des organismes du milieu ainsi que des expertes universitaires.

Voici :

Chantier Femmes immigrantes au Québec : L'objectif de ce chantier est de mettre en lumière le rôle que les municipalités et leurs multiples partenaires jouent pour veiller à ce que les femmes immigrantes soient bien accueillies et accompagnées tout au long de leurs parcours; pour que les femmes immigrantes, spécifiquement, aient accès aux services dont elles ont besoin au même titre que les hommes et qu'elles puissent pleinement contribuer à la société. Les deux premières séances de ce chantier ont eu lieu par ZOOM les avant-midis du 20 et du 27 octobre 2023. 67 personnes y ont participé.

Chantier sur les municipalités et la diversité religieuse : réalisé en partenariat avec l'Université de Montréal et avec la collaboration de la Ville de Montréal le 17 novembre 2023. Ce chantier, d'une journée complète, a été réalisé en mode hybride (présentiel et virtuel) dans une salle bimodale à l'Université de Montréal. Ainsi, une douzaine d'experts invités, travaillant au sein de plusieurs villes, ont stimulé un échange portant sur : la réalité religieuse, spirituelle et laïque du Québec en pleine mutation; les droits de leurs citoyens en matière religieuse et sur les responsabilités des municipalités à leurs égards; l'importance de développer des espaces de dialogue entre les élus, les fonctionnaires et les représentants des divers cultes; la nécessité de mettre en place les moyens tant pour assurer des relations harmonieuses entre la population et les divers groupes religieux que de pouvoir intervenir dans les situations d'incidents ou d'événements haineux; besoin de concevoir et de mettre en œuvre les pratiques les plus appropriées concernant la gestion urbanistique des lieux de culte et des autres éléments liés à la présence des religions et autres spiritualités sur leur territoire. 94 personnes y ont participé.

Chantier sur le logement et l'immigration au Québec : Ce chantier met en lumière plusieurs des enjeux récurrents vécus par les personnes immigrantes concernant l'accès au logement et d'échanger sur des pratiques pouvant inspirer les actions des collectivités locales afin d'agir sur ces problématiques. Les deux séances de ce chantier ont eu lieu par ZOOM les avant-midis du 1er et 8 mars 2024. 81 personnes y ont participé.

Atelier sur la contribution des personnes issues de l'immigration à la société québécoise : L'objectif principal de cet atelier est de mettre de l'avant, par des expériences personnelles et des recherches académiques, quelques-unes des multiples contributions des personnes immigrantes au Québec dans diverses sphères de la société et à tout âge. Ce fut également l'occasion de soulever les défis existants et de proposer quelques stratégies et initiatives inspirantes pour les surmonter. Réalisé par ZOOM le 2 février 2024 de 9h00 à 12h00. 46 personnes y ont participé.

Soutien à la participation soit à la programmation régulière soit à des événements spéciaux

Dans le cadre du deuxième **Forum régional de l'immigration de Lanaudière**, le 14 mars 2024 et pour deuxième année consécutive, le GEDCIQ a été à nouveau sollicité pour participer à une table ronde thématique sur la perspective des municipalités vis-à-vis le processus d'immigration et d'intégration vécu au Québec.

Réalisation d'actions ponctuelles en réponse aux sollicitations et demandes particulières grandissantes de la part des municipalités en matière d'accueil, d'intégration et de rétention de personnes d'origine immigrante.

Pendant les trois dernières années de l'OP, le GEDCIQ a donné réponse à 35 demandes provenant des villes et des MRC principalement. Plusieurs villes et MRC ont sollicité les services du GEDCIQ à cet effet à plusieurs reprises.

À noter également, que plusieurs de ces demandes ont exigé au GEDCIQ d'importants travaux de réflexion, d'échange et de production documentaire ou d'ateliers. Ces demandes se regroupent essentiellement dans deux types : (1) conseil-expert ainsi que (2) sensibilisation et information. En voici, un aperçu :

1. Actions-conseil-expert (demande de conseils pour faire des services municipaux des services plus inclusifs; demandes de soutien et de conseil dans l'élaboration des plans d'action; demandes d'expertises, de savoirs et des ressources pour mieux orienter l'action locale) : Ville de Saguenay (x5), Ville de Lévis (x4), Ville de Trois-

Rivières, MRC de Mékinac, MRC du Témiscouata, Ville de Laval (x5), MRC de Pierre de Saurel, Ville de Gatineau, Ville de Repentigny, Ville de Québec (x3), Ville de Sherbrooke, CÉRAMIQ (x5), Maison internationale de la Rive-Sud (MIRS), Lanaudière économique, Gatineau (x2), Rouyn-Noranda (x2), MRC de la Vallée du Richelieu, Thetford-Mines.

2. Actions de sensibilisation et de formation des acteurs locaux : Ville de Saguenay et partenaires locaux en immigration, Ville de Laval et partenaires locaux en immigration, Ville de Lévis et partenaires locaux en immigration.

a. Ville de Saguenay et partenaires locaux en immigration : trois ateliers de sensibilisation et de formation sur le développement d'une culture de collaboration pour favoriser la gestion de l'immigration et les relations interculturelles.

b. Ville de Lévis et partenaires locaux en immigration : trois ateliers de sensibilisation et de formation sur la thématique des relations interculturelles.

c. Ville de Laval et partenaires locaux : Élaboration d'un document-guide pour répondre aux besoins croissants des personnes demandeuses d'asile dans le territoire lavallois et participation à une rencontre sur sujet avec les différents acteurs locaux concernés.

Développement d'outils spécifiques

Ces outils ont été développés pour renforcer l'expertise et l'autonomie des collectivités locales et des intervenants concernés par les questions relatives à l'accueil, à l'intégration et à l'enracinement des personnes immigrantes au Québec.

Les voici :

Les capsules d'autoformation : visant à contribuer au renforcement des compétences des responsables municipaux concernés par le domaine de l'immigration et des relations interculturelles ainsi qu'à leur autonomie en ces matières. La première saison compte huit épisodes. Les sujets traités vont du contexte global de l'immigration au sentiment d'appartenance en passant par les compétences du Québec en immigration, les statuts des personnes immigrantes, les programmes de soutien existants ou encore l'interculturalisme. Ces sujets sont présentés par des professeurs universitaires reconnus pour leur expertise du domaine, par des spécialistes gouvernementaux, ou encore, par des représentants de municipalités ou par des personnes issues de l'immigration.

Les capsules vidéo sur la diversité religieuse et l'action locale : issues du Chantier sur les municipalités et la diversité religieuse réalisé dans le cadre de l'OP 2021-2024 en partenariat avec l'Université de Montréal et avec la collaboration de la Ville de Montréal le 17 novembre 2023, une série de capsules vidéo ont été produites. Ces capsules permettent de visionner l'ensemble des présentations et discussions qui ont eu lieu durant cette journée ainsi qu'elles offrent des pistes de réflexion et

des stratégies pour accompagner les municipalités en matière de gestion de la diversité religieuse.

De plus, à travers son site web, **le GEDCIQ a mis à disposition diverses ressources pertinentes et inspirantes** produites par des municipalités, institutions et organismes locaux ou par le MIFI afin de bonifier l'expertise locale en matière d'immigration et de relations interculturelles.

Développement et mise en place des stratégies de communication et de travail collaboratif pertinentes

Refonte du site web pour faciliter la navigation des usagers et l'accès aux informations.

Mise en place de techniques d'animation virtuelles dynamiques favorisant la participation et l'engagement des participants aux activités de l'Opération Partage (OP).

Préparation des textes pour que les participants à l'OP portant sur les différents chantiers et ateliers réalisés. Cela permet aux participants à l'OP de disposer d'un cadre de connaissances commun préalable à la rencontre et de pouvoir se préparer d'avance, ce qui stimule la participation.

Production d'une infolettre trimestrielle. Afin de maximiser l'intelligence collective du Québec en matière d'immigration et des relations interculturelles, l'infolettre du GEDCIQ dispose d'une rubrique permanente pour mettre en valeur l'action interculturelle des collectivités locales ainsi que pour partager les activités menées par d'autres organismes et institutions. À noter, l'infolettre du GEDCIQ rejoint 340 professionnels d'une variété d'institutions et d'organisations de l'ensemble du Québec concernées par les questions relatives à l'accueil, à l'intégration et aux relations interculturelles.

Impact sur le milieu

Le Projet permet de rejoindre des professionnels et des intervenants auprès de quelque 90% de la population immigrante du Québec : depuis le début des activités de l'Opération Partage, il y a eu une croissance exponentielle du nombre de représentants des villes, MRC, ministères et organismes ayant des mandats concernant la population immigrante et le vivre-ensemble. Parmi eux, on compte avec les principaux responsables dans les villes, MRC et organismes mandatés pour mener à terme les objectifs du MIFI à travers, principalement, du Programme d'appui

aux collectivités (PAC) et du Programme d'accompagnement et de soutien à l'intégration (PASI).

Le Projet contribue à palier des lacunes importantes existantes en matière d'immigration sur le plan local : Il est important de mentionner que lors des activités menées par le GEDCIQ, notamment dans le cadre du réseau CÉRAMIQ (Chantier d'échanges sur les réalités de l'accueil et du maintien de l'immigration au Québec), trois constats se sont imposés : (1) plusieurs municipalités souhaitent développer leur structure en immigration et renforcer leur expertise en relations interculturelles; (2) Il existe une grande diversité quant aux parcours académiques et professionnels du personnel engagé auprès des personnes immigrantes; (3) Il y a un important roulement du personnel affecté aux interventions en immigration et en relations interculturelles. Ce sont ces constats et l'intérêt du GEDCIQ à contribuer à en pallier les conséquences qui l'ont amené à élaborer ce projet de capsules d'autoformation visant à contribuer au renforcement des compétences des responsables municipaux concernés par le domaine de l'immigration et des relations interculturelles. C'est dans ce même esprit que (1) l'ensemble des interventions ainsi que le matériel complémentaire présenté lors des chantiers et ateliers sont disponibles pour consultation sur notre site web; (2) qu'une série d'outils produits ou co-produits par le GEDCIQ sont également disponibles sur notre web.

Les produits du Projet ont aussi la capacité d'être « partageables » : les expériences sur le terrain des acteurs locaux servent à générer de nouveaux apprentissages et de nouveaux savoirs au sein des chantiers et pôles d'expertise créés. À la différence des stratégies de formation et de développement des connaissances basées sur des approches dites traditionnelles et qui cherchent à trouver l'expertise en dehors des acteurs concernés, l'Opération Partage part des expériences et des savoirs des acteurs pour co-produire de nouveaux apprentissages visant ainsi l'autonomie des professionnels et la capacité de ces derniers à transposer les apprentissages dans des pratiques concrètes sur le terrain: il s'agit d'une contribution structurante pour les milieux municipaux qui est exportable dans d'autres dimensions du travail de vitalisation des territoires. Tant que les enjeux de l'immigration vont continuer à se complexifier et se modifier (Paquet, 2022), les apprentissages et les connaissances devront continuer à s'actualiser en conséquence, retardant d'autant la prise en charge par les milieux. De plus, le grand roulement des personnels des MRC affectés aux enjeux de l'immigration rend également nécessaire le maintien d'une accessibilité continue aux expertises en la matière.

Projet de développement des compétences interculturelles (PDCI)

Principales réalisations

Phase 2 : Cercles d'apprentissages - secteur public

Pendant la durée du PDCI 21-24, nous avons complété 15 cercles d'apprentissage avec les institutions suivantes : Service de sécurité incendie de Montréal (SIM), réseaux des bibliothèques publiques de quatre villes et BANQ, Services Québec, SPAL, SPVM, Association québécoise des centres de la petite enfance (AQCPE), Centres de pédiatrie sociale (Fondation du Dr. Julien), Ville de Lévis, Service de la culture et des bibliothèques de l'arrondissement de Montréal-Nord, et Services de ressources humaines des arrondissements de Montréal-Nord et Ahuntsic (Ville de Montréal).

Cette dernière année, plus concrètement, nous avons entamé quatre cercles d'apprentissage avec des équipes de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) soit, les Inspecteurs (surveillance et traitement des plaintes des travailleurs étrangers temporaires [TET]), les Enquêteurs TET, les Conseillers en réadaptation et en prévention.

Des pourparlers pour la réalisation de cercles d'apprentissage ont été également amorcés avec : la Ville de Laval, les Services d'intervention communautaire interculturelle (ICI), le Service de la culture et des bibliothèques de l'arrondissement de Montréal-Nord (Phase 3) et Service de police de l'agglomération de Longueuil (SPAL) (Phase 3).

Un nouveau cercle avec l'équipe de la Sécurité civile de la Ville de Québec va débiter à la fin de ce mois de septembre.

La réalisation des cercles d'apprentissages implique également la réalisation des activités suivantes décrites dans le plan d'action 21-24, soit :

La co-préparation du contenu et la co-animation des séances de co-apprentissage et de développement des compétences interculturelles prévues pour chaque cercle d'apprentissage par des équipes formées par des experts du GEDCIQ et des représentants de chaque secteur.

L'élaboration des rapports de suivi et d'évaluation à la mi-parcours et à la fin de chaque cercle. Chaque cercle d'apprentissage que nous avons complété a été

accompagné d'une évaluation collective basée sur des questions et discussions quant aux apprentissages faits, l'impact du cercle sur les actions des participants et les possibilités de continuer le cercle d'apprentissage dans leurs milieux à partir des ajustements nécessaires en accord à la réalité de chaque institution.

La constitution d'une équipe d'experts en communication interculturelle pour accompagner les secteurs dans des cas complexes. Elle est composée de trois expert.e.s en communication interculturelle et des deux responsables du Projet pour le GEDCIQ. Cette cellule se réunit en raison d'une fois par mois ainsi que de manière ponctuelle si le Projet l'exige. Cette cellule assure la pertinence du modèle andragogique proposé, accompagne les secteurs dans des cas complexes au besoin et réalise des échanges et des séances de travail avec d'autres expertes en matière d'andragogie et de compétences interculturelles. Elle participe également à la préparation et à la réalisation du Comité sur le développement des compétences interculturelles à l'attention des services policiers. C'est aussi au sein de cette cellule que la production documentaire du GEDCIQ à l'attention des institutions partenaires est décidée et réalisée. Enfin, cette cellule a préparé le Manuel d'animation ; et c'est aussi elle qui accompagne les partenaires du Projet dans le passage de la Phase 2 à la Phase 3 du Projet.

Nouveauté Phase 2 : Cercles d'apprentissages - Les ordres professionnels

Pour le prochain cycle du PDCI, 2024-2027, le GEDCIQ introduit une nouvelle approche, une approche sectorielle ou, si l'on veut, multi-institutionnelle. C'est le secteur des 46 ordres professionnels qui a été retenu. Le secteur des ordres professionnels a ses spécificités. Les ordres professionnels sont des organisations autonomes qui ont un pouvoir d'encadrement de leurs membres. Le GEDCIQ a fait produire une étude pour pouvoir arrêter la stratégie la plus appropriée et cibler les premiers ordres. C'est Jean-François Thuot, ancien directeur général du Conseil interprofessionnel du Québec (CIQ), qui l'a produite. L'étude permet de constater que jusqu'ici, malgré quelques initiatives intéressantes, les ordres professionnels ne se sont pas encore suffisamment investis dans le développement des compétences interculturelles. Pour la résumer, la stratégie proposée par le consultant comprend deux étapes :

Une première étape consiste à réaliser avec deux ordres professionnels ciblés des cercles d'apprentissages sous la direction d'un comité de suivi et d'en rendre compte. La deuxième étape propose de partager avec le CIQ les résultats de ces cercles d'apprentissage, constituer un comité de suivi avec eux pour susciter l'intérêt des autres ordres professionnels et entreprendre avec les ordres intéressés des cercles d'apprentissage. Les ordres retenus pour la première étape devaient avoir dans le champ de compétences un intérêt particulier pour le développement

des compétences interculturelles. C'est pourquoi ce sont l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés et l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation qui ont été retenus. Comme indiqué dans notre rapport mi-annuel 2023, le GEDCIQ a entrepris la réalisation des recommandations de cette Étude.

Pour ce qui est de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation continue (CO), après une première exploration pour sonder l'intérêt et la disponibilité pour participer au cercle auprès des CO du secteur employabilité, il a été jugé opportun à plutôt se tourner vers les CO en milieu scolaire. Ceux-ci représentent la moitié des membres de l'Ordre. Le cercle avec ces derniers se tiendrait en mode virtuel. Une annonce devrait être envoyée à la mi-septembre avec l'objectif de commencer le cercle à la mi-octobre.

Quant à l'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés, il a été rencontré et doit bientôt nous faire connaître ses intentions.

Phase 3 du Projet : implantation et consolidation

Pour garantir la transition de la Phase 2 à la Phase 3, depuis 2023, l'équipe du GEDCIQ travaille de manière étroite avec des représentants des institutions partenaires participantes au Projet (comités de réalisation) pour (1) rendre-compte de l'évolution du projet à des fins d'analyse et d'évaluation et (2) disposer des meilleures stratégies pour assurer la prise en charge graduelle du développement et renforcement des compétences interculturelles et cela, en accord à la culture organisationnelle de chaque institution partenaire.

Également, par le biais des techniques de coanimation, le Projet permet que les participants acquièrent de manière graduelle les connaissances et les habiletés nécessaires pour animer d'autres cercles d'apprentissages par la suite.

Services Québec est présentement dans la Phase 3 du Projet, ce qui implique la prise en charge graduelle par l'organisation du développement de compétences interculturelles. Ainsi, les nouveaux groupes réalisés cette année ont déjà été animés par une personne responsable de la formation au sein de l'organisation ayant participé au projet (Phase2) comme co-animatrice. Cette personne et l'organisation comptent sur le soutien et l'accompagnement du GEDCIQ pour l'implantation d'une dynamique propre à l'organisation pour le développement des compétences interculturelles à partir des méthodes andragogiques proposées par le GEDCIQ.

Plus concrètement, pour le passage à la troisième phase du projet, le GEDCIQ : **(1) offre des séances de formation spécifique aux responsables de l'organisation mandatés pour assurer l'animation des cercles d'apprentissages.** Jusqu'à

présent trois séances de formation d'une durée d'une journée complète en présentiel ont été organisées. Deux représentantes provenant de Services Québec et du SPAL respectivement y participent en plus des trois expert.e.s en communication interculturelles et de la chargée de projet du Projet pour le GEDCIQ;

- (2) met à disposition de l'organisation un Manuel pour guider leur pratique d'animation;
- (3) organise des rencontres de suivi avec l'organisation ainsi que
- (4) des rencontres post-cercle avec les participants à ces derniers dans le but de mieux saisir l'impact des cercles dans le cadre de leur travail.

Le SPAL et le SIM également ont exprimé leur intention de poursuivre le Projet dans le but de pérenniser cette méthode d'apprentissage pour le développement des compétences interculturelles au sein de leur organisation respective.

Développement du contenu et du positionnement stratégique de la démarche andragogique comme enrichissement à ce qui est en train de devenir une véritable littérature interculturelle

Poursuite du développement des approches andragogiques les plus adéquates à mettre en place pour le développement des compétences interculturelles en contexte institutionnel : Dans l'esprit de maximiser les résultats et retombées du projet, d'explorer davantage les méthodes andragogiques les plus pertinentes pour le développement des compétences interculturelles en contexte professionnel ainsi que de dégager des pratiques innovantes à cet effet, le GEDCIQ s'est doté d'un Comité sur le développement des compétences interculturelles à l'attention des services policiers, d'une Cellule d'expertise interne et d'une pratique d'échange avec des expertes universitaires en ces matières.

- **Cellule d'expertise** (voir plus haut)
- **Comité de développement des compétences interculturelles pour les services policiers** : Créé par le GEDCIQ dans le cadre du PDCI depuis 2019 dans le but de soutenir les instances souhaitant approfondir la réflexion sur les compétences interculturelles et les harmoniser avec d'autres actions convergentes se réunissant tous les trois mois et qui a comme objectifs de (1) partager les avancées des travaux en la matière, et (2) développer ensemble une réflexion plus approfondie sur l'approche la plus appropriée. Il est composé par des représentants du ministère de la Sécurité publique (DG Affaires policières), de la Sûreté du Québec, de l'École nationale de police du Québec, de la CDPDJ, du SPVM, du SPAL, du SPL, du MIFI ainsi que des

représentants du GEDCIQ. Il s'est réuni tous les trois mois environ. La prochaine rencontre est prévue pour le 12 septembre 2024.

- **Échanges avec des expertes universitaires sur la matière :** Depuis le début du projet, le GEDCIQ a entrepris de manière simultanée plusieurs démarches afin de s'assurer de la pertinence du modèle andragogique proposé par rapport au contenu (les compétences sociales, relationnelles et interculturelles) ainsi qu'aux publics cibles. À cet effet, le GEDCIQ a constitué une cellule d'expertise qui réfléchit sur ces questions de manière périodique. Cette même cellule entretient des échanges soutenus avec plusieurs expertes universitaires et du milieu collégial en la matière.

Développement de documents de communication et de partage de connaissances : En plus d'une quarantaine de textes de référence explicatifs de la démarche et de l'approche andragogique, de documents d'évaluation, comptes-rendus et présentations à l'attention des institutions partenaires et des participants aux projets qui ont été produits depuis le début du Projet, le GEDCIQ élabore des présentations sur le PDCI adapté aux besoins de nos institutions partenaires ainsi que pour celles souhaitant y participer.

Impact sur le milieu

Chaque cercle d'apprentissage que nous avons complété a été accompagné d'une évaluation collective basée sur des questions et discussions quant aux apprentissages faits, l'impact du cercle sur les actions des participants et les possibilités de continuer le cercle d'apprentissage dans leurs milieux à partir des ajustements nécessaires en accord à la réalité de chaque institution. Ainsi, le Projet a réussi à développer et/ou renforcer les compétences interculturelles de 220 professionnels d'une quinzaine d'institutions du secteur public. En conséquence, en accord avec le plan d'action correspondant à l'entente 2021-2024, nous avons largement dépassé la cible des sept institutions visées par le Projet, le nombre de professionnels formés (75 étaient prévus dans le plan d'action 21-24) et le nombre d'heures de formation expérientielle (150 heures étaient prévues dans le Plan d'action 21-24).

Les cercles d'apprentissage tels que pratiqués dans le Projet de développement des compétences interculturelles du GEDCIQ allient la discussion et les échanges à certaines activités de formalisation des enseignements pour optimiser l'expérience d'apprentissage des participants.

Les cercles sont conçus pour s'adapter aux contextes particuliers et aux exigences des milieux dans lesquels ils sont appliqués. Cette flexibilité leur permet de

respecter les contraintes et les exigences des différents milieux et offre aux participants la possibilité d'en déterminer les paramètres (nombre de rencontres, la durée de chaque rencontre, la fréquence, le lieu, etc.).

Par des échanges et des dialogues structurants, les professionnels, les gestionnaires et les intervenants de divers secteurs d'une même institution se rencontrent, apprennent les uns des autres et acquièrent progressivement les compétences interculturelles pertinentes à leurs activités. Cet espace de confiance où chacun se sent à l'aise pour poser ses questions, partager ses connaissances et créer des liens de confiance est un espace qui peut prendre plusieurs formes et peut durer aussi longtemps que les participants le souhaitent.

Chaque cercle d'apprentissage que nous avons complété a été accompagné d'une évaluation collective basée sur des questions et discussions quant aux apprentissages faits, l'impact du cercle sur les actions des participants et les possibilités de continuer le cercle d'apprentissage dans leurs milieux à partir des ajustements nécessaires en accord à la réalité de chaque institution.

De plus, les commentaires des participants ayant une portée d'apprentissage ont été consignés fidèlement durant les cercles. Cette manière d'évaluer les initiatives tient compte des prises de conscience faites durant les séances du cercle (Savoir-être), des apprentissages nommés par les uns et les autres à la suite à une séance du cercle (Savoir et savoir-faire) ainsi que des exemples des pratiques que les participants ont modifiées ou adaptées grâce à leur participation aux cercles d'apprentissage (Savoir-faire).

Les cercles permettent de développer les compétences interculturelles. De former des groupes qui communiquent entre eux dans la diversité. Permettent de renforcer le sentiment d'appartenir à une organisation qui avance et apprend. Les personnes qui y participent développent des compétences telles que la capacité de discourir, de parler et d'élaborer ses pensées dans un environnement de respect et d'écoute. Elles développent aussi des connaissances sur l'immigration, les politiques, etc., et apprennent à mieux comprendre leur rôle et leur mission ainsi que et celles de l'organisation.

À partir des cercles, une curiosité d'apprendre plus sur les différences culturelles qu'elles soient ethnoculturelles, générationnelles, de genre ou autre et le désir de communiquer les apprentissages aux autres membres de l'organisation émergent. Par exemple à Services Québec, plusieurs articles, publications sur l'intranet et conférences ont été développés issus des cercles. C'est le cas aussi à la CNESST.

Pour mieux illustrer ces propos et témoigner des résultats et de l'impact du Projet, nous avons cru opportun de vous transmettre en annexe, des témoignages des

plusieurs des personnes responsables des cercles dans les institutions participantes.

ANNEXE 1. Témoignages de quelques responsables institutionnels des cercles d'apprentissage

CNESST : Collaborer en tant qu'organisatrice et participante aux cercles d'apprentissages pour le développement des compétences interculturelles m'a permis de constater de près que la question de la diversité et de l'intervention interculturelle dans nos organisations doit être réfléchi et approché au-delà d'une rencontre d'une journée ou de la participation à un webinaire avec des panélistes ayant beaucoup d'expérience. Si on souhaite apporter un vrai changement, ça prend du temps et il faut lui accorder le temps également. La richesse de la démarche proposée par le GEDCIQ repose sur la participation à long terme, la réflexion et la construction du savoir à partir des intérêts, des connaissances et le vécu de chacun des participants, cette façon de faire permet, à mon avis, un apprentissage profond et réfléchi qui nous invite à avoir un autre regard de la situation et surtout à te remettre en question. En tant qu'organisatrice, j'ai le privilège d'observer de près et de loin l'évolution des groupes en virtuel et en présentiel et je peux témoigner des échanges inspirants et de voir les participants s'épanouir dans leur compréhension mutuelle et leur capacité à naviguer avec succès dans des sujets interculturels. Créer un espace où chacun se sent libre d'exprimer sa culture, ses valeurs et ses opinions a été une expérience gratifiante et enrichissante. Je suis reconnaissante du partenariat que nous avons pu faire avec le GEDCIQ et de l'implication de chacun des participants qui permettront de continuer à faire un pas de plus dans le développement des compétences essentielles pour vivre et travailler dans un monde de plus en plus interconnecté et diversifié.

Services Québec : Les cercles procurent un espace sécuritaire où les gens peuvent poser leurs questions, exprimer leurs opinions pour confronter leurs idées, leurs visions afin d'amorcer ou de faire avancer leur réflexion sur le mieux vivre ensemble dans leurs milieux de travail et au Québec en général. Les participants sont intéressés à parler des différentes cultures. Ils veulent en savoir plus pour mieux répondre aux besoins de la clientèle qu'ils desservent. Ils veulent savoir comment mieux s'adapter au Québec d'aujourd'hui et aussi à celui de demain. Les contenus abordés dans les cercles, les échanges entre les participants contribuent à

développer des rapports plus harmonieux entre les gens issus de diverses cultures, à faire tomber les barrières et surmonter les obstacles de communication. Les compétences développées sont utiles et applicables dans les milieux de travail, mais aussi dans le contexte de vie personnelle de chaque participant. La formule proposée est appréciée des participants. Les groupes composés de personnes issues de communautés culturelles et de gens nés au Québec de parents québécois permettent un riche échange de connaissances. Les exercices prétextes à susciter la réflexion sont accueillis de façon positive de la part des participants. Les activités d'apprentissage et les discussions réalisées dans les cercles permettent de sensibiliser aux réalités des autres et suscitent de l'ouverture et de la curiosité envers les personnes qui sont différentes de nous.

Bibliothèques Montréal-Nord : La création du Cercle sur les compétences interculturelles a eu un impact très positif sur les employés des bibliothèques de Montréal-Nord. Le cercle constituait un espace précieux pour échanger et discuter ouvertement des défis posés par les relations interculturelles en bibliothèque. Grâce à ce partage d'expériences, les employés ont renforcé leur intelligence collective et gagné en confiance pour surmonter des situations délicates au travail et dans leur vie personnelle. L'accompagnement du GEDCIQ a été crucial pour révéler l'expertise et les compétences déjà présentes au sein de l'équipe. Les discussions menées dans le cadre du cercle ont conduit à des prises de conscience qui guident encore aujourd'hui notre travail et notre prestation de service. Par l'entremise des cercles, le GEDCIQ a aidé notre organisation à prendre le recul nécessaire pour réfléchir à ses pratiques et améliorer les relations entre collègues et citoyens.

SPAL : À la fin de 2019, le SPAL et le GEDCIQ organisaient la première activité du PDCI, soit, un focus groupe avec des policiers ayant participé au Programme de développement professionnel – Immersion sur les nouvelles réalités des populations de plus en plus diversifiées culturellement et les besoins en termes de compétences interculturelles ressentis par les policiers et policières. Les cercles d'apprentissage du PDCI se sont ensuite imposés comme une évidence : il faut qu'on les déploie. Le premier cercle a été composé des agents et sergents, des patrouilleurs, préventionnistes et enquêteurs, une partie était d'anciens stagiaires de la première édition du Programme-Immersion, d'autres l'ont suivi après et certains d'entre eux sont devenus des policiers RÉSO (Réseaux d'Entraide social et organisationnel). Nous les avons commencés en virtuel à cause des mesures sanitaires encore en place et on les a finalisés en présentiel. À la fin, d'autres policiers nous ont fait part de leur souhait d'y participer, de s'impliquer à la création même d'autres cercles. En discutant avec les participants au premier cercle d'apprentissage du SPAL, voici leurs principaux commentaires :

- En participant aux cercles d'apprentissage, on se sent plus compétents dans des situations où les questions culturelles se présentent.
- On crée un espace sécuritaire pour ventiler et accueillir des frustrations, incompréhensions, colères; on écoute nos collègues et on se sent écoutés.

- On établit des relations plus fortes avec des collègues d'autres équipes ou d'autres sections qu'on connaît moins ou pas du tout. Le contact personnel entre les participants et avec les invités est très apprécié.

Le cadre dans lequel se déroulent les activités du cercle, notamment, le fait qu'il s'agit d'un espace où il n'y a pas de hiérarchie, crée le *safe space*, la confidentialité et la confiance qui permettent le partage ouvertement des expériences. Présentement, nous sommes en train de songer sur le plan organisationnel, comment on peut mettre en place la phase suivante du PDCI, soit la création d'autres cercles d'apprentissage.

En guise de conclusion, je soulignerais la volonté, le courage et la sincérité des participants de travailler des questions sensibles, même incommodes et troublantes, concernant leur travail, de continuer à s'intéresser aux autres, tout en développant une vision humaniste, rassembleuse et lumineuse du métier de policier et de leurs rapports avec les citoyens.

ANNEXE 2. Notre conseil d'administration

Michelle Bussières,

Présidente

Diplômée de l'Université Laval en droit, elle a été membre du Barreau et a œuvré au Conseil du statut de la femme, au cabinet de la ministre d'État à la Condition féminine, au ministère du Commerce extérieur puis, au ministère des Relations internationales, où elle a occupé différentes fonctions tant au siège qu'à l'étranger. Sous-ministre des Relations internationales (1996-1999), elle a ensuite dirigé le Bureau du Québec à Barcelone. Elle a aussi été commissaire pour les États généraux sur la souveraineté du Québec, membre et V.-P. du conseil d'administration du CECI et est V.-P. du C.A. de la Société du réseau ÉCONOMUSÉE (SRÉ) depuis 2019.

Pierre Godin

Vice-président

Consultant, chercheur, conseiller spécial, cadre, membre de plusieurs conseils d'administration, se positionnant dans une longue carrière au sein d'organismes publics, socioéconomiques ou sociocommunautaires pour des mandats portant sur des enjeux ou des démarches de planification stratégique, de développement de politiques publiques ou d'analyses de problématiques spécifiques.

Colette Robitaille

Secrétaire

Après quelques années dans le domaine de l'enseignement des sciences au niveau secondaire et une brève incursion dans le domaine du cinéma et du théâtre, l'essentiel de sa vie professionnelle a été consacré aux échanges et à la coopération internationale au sein d'organismes publics et parapublics. Elle est retraitée après plus de vingt ans, à titre de conseillère, au sein du Bureau des relations internationales de la Ville de Montréal.

Dominique Mostert

Trésorier

Bachelier en Administration des affaires et recherche opérationnelle (B.A.A), il a acquis une solide expérience de l'entreprise (organisation, ressources humaines, finance, gestion, communication, marketing et production). Il a œuvré auprès des gouvernements provincial et fédéral, de l'administration municipale montréalaise et auprès de plusieurs organismes de l'économie sociale et communautaire. Depuis 2010, il est trésorier et secrétaire du Secrétariat international de l'eau (Montréal) et

Solidarité Eau Europe (Strasbourg) et agit comme mentor pour de jeunes entrepreneurs.

Administrateurs

Marta Massana

Ph.D. en Anthropologie, titulaire d'une maîtrise en Développement et coopération internationale et d'un baccalauréat en Sciences politiques, elle est spécialisée sur la thématique de l'action municipale en immigration et relations interculturelles. Elle compte plusieurs expériences professionnelles au sein des institutions municipales et des organismes communautaires ainsi que comme consultante dans le domaine du développement social, les politiques d'immigration et l'intégration interculturelle.

Louis Jolin

Louis Jolin est professeur titulaire retraité et toujours associé au Département d'études urbaines et touristiques à l'École des sciences de la gestion de l'Université du Québec à Montréal. Docteur en droit des affaires de l'Université Lyon 3, il a enseigné le droit du tourisme pendant de nombreuses années. Il a œuvré au sein de plusieurs conseils d'administration de loisir et de tourisme. De 2013 à 2017, il a été directeur de la Maison des étudiants canadiens à la Cité internationale universitaire de Paris (CIUP).

Sylvain Ducas

Sylvain Ducas œuvre comme urbaniste depuis plus de 40 ans, d'abord comme consultant privé, puis à la Ville de Montréal pendant un peu plus de 30 ans. Il y a occupé différents postes de direction en planification urbaine et en gestion de projets urbains et a été le Directeur de l'urbanisme de la Ville de Montréal. Il agit depuis quelques années à titre de conseiller stratégique, au Québec et à l'étranger, auprès d'institutions publiques et de firmes privées, en planification métropolitaine et mobilité durable.

Alexandre Gagné-Deland

Psychologue organisationnel, consultant et chargé de cours à l'Université de Sherbrooke, il se spécialise en gestion de la diversité culturelle et en développement de la compétence interculturelle. Depuis 15 ans, il appuie différentes organisations dans la mise en place de solutions durables qui favorisent un climat sain et inclusif. Il enseigne également les notions de psychologie sociale, de psychologie interculturelle et de réalités des personnes issues de l'immigration au baccalauréat en psychologie, au baccalauréat en travail social et au doctorat en psychologie.

Peter Ghelerter

Diplômé en arts, en informatique et en gestion, il est d'abord actif dans le domaine de la gestion informatisée des biens culturels. Par la suite, il œuvre dans l'administration publique (Ville de Montréal) en se spécialisant dans la révision des processus d'affaires et la conception de systèmes de gestion urbaine à référence spatiale (circulation, urbanisme, permis, réglementation, cadre foncier, développement économique). Il a représenté la Ville de Montréal lors de plusieurs initiatives de coopération internationale axées sur la gestion des villes.

Azad Temisjian

Résumé à ajouter