



GEDCIQ

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

RAPPORT D'ACTIVITÉS

2024-2025

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

Approuvé le 3 septembre 2025 par le CA du GEDCIQ

TABLE DE MATIÈRES

01. Mot du directeur
02. Présentation du GEDCIQ
03. Projets
04. Principales réalisations issues des projets et impact sur le milieu
05. Services aux collectivités

ANNEXES

- 1. Activités de l'organisation
- 2. Conseil d'administration
- 3. Méta-analyse des résultats de l'OP
- 4. Méta-analyse des résultats des cercles d'apprentissage du PDCI

01. Mot du directeur



Le GEDCIQ retrouve sa vitesse de croisière

Au cours de la dernière année, le GEDCIQ a vu ses deux projets principaux renouvelés pour trois ans. L'Opération Partage et le Projet de développement des compétences interculturelles continueront de dispenser leurs prestations à nos partenaires jusqu'au moins en 2027. Nous sommes très fiers, grâce au ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, de pouvoir accompagner nos partenaires dans leur développement interculturel et de pouvoir ainsi contribuer au vivre-ensemble du Québec.

La dernière année nous aura également permis d'amorcer la mise en place des services aux collectivités du GEDCIQ. Contre rémunération, le GEDCIQ offre désormais de répondre aux demandes individuelles de nos partenaires faisant appel à nos domaines d'expertise.

Enfin, le GEDCIQ est heureux de soutenir la Table intersectorielle sur les relations interculturelles au Québec sous la présidence de M. Claude Corbo, de plus en plus un lieu de convergence et de partage des acteurs gouvernementaux en matière de relations interculturelles.

Tout cela 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 (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)

Depuis novembre 2024 une nouvelle entente avec le MIFI dans le cadre du Programme d'appui aux collectivités (PAC) a été signée, permettant ainsi le renouvellement du Projet pour les trois prochaines années.

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.

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 provient de parcours académiques et professionnels variés et ne possède, 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.

Ainsi, renouvelé jusqu'en 2027, 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.

Sensible également aux [orientations et objectifs stratégiques du MIFI pour la période 2023-2027](#), cette nouvelle édition de l'Opération Partage vise de manière particulière à : (1) « Favoriser l'établissement des personnes immigrantes dans toutes les régions » à travers l'accompagnement des collectivités locales dans l'établissement « des conditions propices à l'accueil, à l'intégration, à l'établissement durable et à la pleine participation, en français, en région des personnes immigrantes » (voir objectif 3.1. du Plan stratégique du MIFI 2023-2027); (2) « Mobiliser les collectivités pour la pleine participation des personnes immigrantes » en mettant l'accent sur le rapprochement, le dialogue et les relations interculturelles harmonieuses (voir orientation 4 du Plan stratégique du MIFI 2023-2027).

Tout en s'inscrivant dans la continuité des éditions précédentes, la troisième édition de l'Opération Partage (2024-2027) propose une série d'activités adaptées aux besoins en évolution autant de la réalité du phénomène migratoire et des relations interculturelles au Québec que de ceux des responsables municipaux en ces matières. Ainsi, cette troisième édition permettra d'offrir à nos clientèles de nouveaux ateliers thématiques et des chantiers en lien avec l'immigration et les relations interculturelles. De plus, des documents de référence et des outils issus de différents chantiers et ateliers seront produits mis à disposition du public cible et pourront être toujours consultés sur notre site web.

La nouvelle entente pour le volet Opération Partage 2024-2027 ne soutient plus les accompagnements individuels des collectivités locales que le GEDCIQ a faits au cours des dernières années. Toutefois, en accord avec [le rôle](#) de notre organisme, entre autres, « offrir des services de recherche, de conseil, de soutien et d'accompagnement aux collectivités locales en matière d'immigration et de relations interculturelles », nous continuerons à offrir des services aux collectivités, mais contre rémunération.

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 intitulé *Principales réalisations et impact sur le milieu*.

Projet de développement des compétences interculturelles (PDCI)

Ce Projet a été renouvelé jusqu'en 2027 à la suite de 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 retenues 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'approprier 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)
- Les arrondissements de Montréal-Nord et Ahuntsic-Cartierville de la Ville de Montréal
- Les intervenants communautaires interculturels (ICI)
- La Ville de Lévis
- La Ville de Québec

04. Principales réalisations et impact sur le milieu

Projet de l'Opération partage (OP)

Principales réalisations

Ateliers et chantiers

Depuis la signature de l'entente avec le MIFI pour les trois prochaines années de l'OP, nous avons mis en place trois ateliers et un chantier en collaboration avec des responsables municipaux et gouvernementaux, des représentants des organismes du milieu ainsi que des expertes universitaires.

Voici :

Atelier sur les statistiques de l'immigration et de la diversité ethnoculturelle au Québec: Cet atelier s'est adressé particulièrement aux intervenants locaux en matière d'immigration et de relations interculturelles. Il visait à présenter les sources statistiques existantes en matière d'immigration ainsi qu'à permettre plus d'autonomie lors des analyses et prises de décision au niveau local, notamment pour l'élaboration et la mise à jour du "Plan d'action d'accueil, d'intégration et de pleine participation des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles". Afin de répondre à cet objectif, les présentations de l'atelier ont porté sur les producteurs de données statistiques au Québec, sur le type, les formats et l'interprétation des informations statistiques, sur les principales sources de données ainsi que sur des exemples concrets de leur utilisation par les intervenants municipaux. Les présentations ont été faites par des statisticiens - experts du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI) ainsi que de l'Institut de Statistiques du Québec (ISQ). Cet atelier a été réalisé par ZOOM l'avant-midi du 26 février. 117 personnes y ont participé.

Atelier sur l'accès aux soins de santé selon les statuts migratoires : Cet atelier qui a lieu par ZOOM l'avant-midi du 2 mai a été rendu possible grâce à la collaboration du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Ouest-de-l'Île-de Montréal (Programme régional d'accueil et d'intégration des demandeurs d'asile (PRAIDA)) et de Médecins du Monde. 78 personnes y ont participé.

Atelier express sur la Loi 84 sur l'intégration à la nation québécoise: Le projet de loi 84 aujourd'hui intitulé *Loi sur l'intégration à la nation québécoise* a été adoptée le

28 mai dernier. Depuis le dépôt du projet initial, la collaboration avec les partis d'opposition lors de l'étude en commission parlementaire a permis plusieurs modifications au projet initial. C'est pourquoi le GEDCIQ, en collaboration avec Charles-Antoine Sévigny, conseiller expert et coordonnateur à la Direction des politiques et programmes de relations interculturelles du MIFI, a invité les responsables municipaux des dossiers liés à l'immigration à une présentation de la version telle que modifiée. Ce court atelier a eu lieu le mercredi 18 juin de 9h à 10h30 par ZOOM. 53 personnes y ont participé.

Chantier sur la langue française et l'immigration : L'objectif principal de ce chantier était d'explorer ensemble plusieurs avenues pour que le français devienne non seulement une langue de transaction, mais aussi la langue du cœur de ceux et celles qui font et feront le Québec d'aujourd'hui et de demain. La première matinée du chantier a été dédiée aux questions relatives à la langue comme vecteur de sociabilité, d'enracinement et d'appartenance, tandis que la deuxième matinée a été plutôt axée sur l'offre actuelle en matière de francisation, les différentes possibilités à disposition pour les personnes nouvellement arrivées au Québec et un partage d'initiatives inspirantes. Les deux séances de ce chantier ont eu lieu par ZOOM les avant-midi du 6 et 12 juin 2025. 51 personnes y ont participé.

Développement d'outils spécifiques

Ces outils ont été développés dans le cadre des ateliers et chantiers réalisés 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 :

Aide-mémoire sur les sources statistiques existantes en matière d'immigration : Ce document, produit dans le cadre de l'Atelier sur les statistiques de l'immigration et de la diversité ethnoculturelle au Québec, contient des références et des liens pertinents sur les différents types de ressources sur des données relatives à l'immigration provenant du MIFI, de l'ISQ ainsi que de Statistique Canada et qui peuvent être utiles dans l'élaboration et la mise à jour par les collectivités locales du « Plan d'action d'accueil, d'intégration et de pleine participation des personnes immigrantes et des minorités ethnoculturelles des responsables municipaux concernés par le domaine de l'immigration et des relations interculturelles ».

Trousse d'outils et de références: issue de l'Atelier sur l'accès aux soins de santé selon et élaborée par PRAIDA contient un grand éventail d'outils et de références pour soutenir l'intervention auprès des personnes en demande d'asile.

Offre actualisée des services de francisation offerts par le MIFI: issue du Chantier sur la langue française et l'immigration, cette présentation élaborée par le MIFI contient l'offre de services d'apprentissage du français sur le territoire québécois de Francisation Québec ainsi que le Programme de subventions pour soutenir la francisation.

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

Révision et mise à jour constante du site web pour faciliter la navigation des usagers et l'accès aux informations.

Préparation de documents 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, 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 376 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). Plus concrètement, dans la dernière année de l'OP, environ 90

municipalités (villes et MRC) ont participé aux activités de l'OP. L'ensemble de villes et MRC participant à l'OP représentent 16 de 17 régions administratives du Québec et la presque totalité des personnes immigrantes au Québec.

Le Projet contribue à pallier des lacunes importantes existantes en matière d'immigration sur le plan local : Les chantiers et les ateliers permettent – par une approche ancrée dans l'innovation sociale - de faire avancer de manière évolutive et au rythme des participants la connaissance et l'expertise des acteurs municipaux et ministériels sur des enjeux et des thématiques spécifiques concernant l'accueil, l'intégration, le développement du sentiment d'appartenance et la rétention, notamment en région. Le caractère permanent des chantiers offre aux participants la possibilité d'approfondir sur ces thématiques, de créer des dynamiques d'échange et de partage d'expertise, et de manière graduelle, de développer une intelligence collective en ces matières.

Le projet contribue à l'atteinte des objectifs locaux et nationaux en matière d'accueil, d'intégration et d'enracinement des personnes d'origine immigrante : Le projet permet d'accroître l'expertise des collectivités locales en accord avec les objectifs gouvernementaux et dans le respect des compétences locales. De ce fait, le Projet contribue à faire en sorte que les collectivités, fortes de ces outils et de ces approches, puissent se mobiliser et, si tel est leur souhait, contribuer de façon inclusive et solidaire à l'atteinte des objectifs nationaux.

Le projet permet de renforcer et consolider la solidarité panquébécoise que les éditions précédentes de l'OP ont fait émerger : Le projet favorise le réseautage et stimule des dynamiques de coopération et d'entraide entre les différents acteurs concernés par les questions relatives à l'immigration au niveau local; ce qui contribue également à briser l'isolement professionnel qui demeure dans ce domaine. Rappelons ici que l'édition 21-24 de l'OP a permis de faire émerger une communauté de pratique constituée par des représentants de municipalités situées dans des régions éloignées, le *[Chantier d'échanges sur les réalités de l'accueil et du maintien de l'immigration au Québec](#)* (CÉRAMIQ), qui se réunit de manière périodique afin de faire avancer la réflexion et l'action locales en matière d'accueil, d'intégration et de rétention en région.

Les produits du Projet ont aussi la capacité d'être « partageables » : Les expériences sur le terrain des acteurs locaux permettent de générer de nouveaux apprentissages et de nouveaux savoirs au sein des chantiers et pôles d'expertise créés. À 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'OP 2024-2027 – comme les éditions précédentes- part des expériences et des savoirs des acteurs pour coproduire 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.

Pour en savoir davantage sur l'impact sur le milieu, consulter l'annexe 3 de rapport.

Projet de développement des compétences interculturelles (PDCI)

Principales réalisations

Phase 2 du Projet : Cercles d'apprentissages - secteur public, Ordres professionnels et Services policiers

Nous avons **réalisé et finalisé (Phase 2)** de cercles d'apprentissage avec les institutions partenaires suivantes : Services des ressources humaines des arrondissements d'Ahuntsic-Cartierville et Montréal-Nord de la Ville de Montréal, avec le Service de la sécurité civile de la Ville de Québec, avec Services Québec (chefs d'équipe et enquêteurs - agents de probation), deux cercles avec les Conseillers en orientation pédagogique (membres de l'Ordre professionnel des conseillers et conseillères d'orientation) ainsi qu'un cercle avec les Intervenants communautaires interculturels (ICI) et quatre groupes de professionnels de la CNESST (les responsables de la surveillance et du traitement des plaintes, des travailleurs étrangers temporaires [TET]), les Enquêteurs TET et les Conseillers en réadaptation et en prévention). Cela a permis de rejoindre 300 personnes environ.

En ce qui concerne la CNESST, en décembre dernier, à la suite de la réalisation de quatre cercles d'apprentissages portant sur le développement des compétences interculturelles avec plusieurs intervenants et professionnels de cette organisation, **le GEDCIQ a eu l'honneur et le plaisir d'être invité à faire une présentation à l'ensemble des agents et conseillers de la Direction générale de la réintégration au travail de Montréal (DGRTM) de la CNESST.** Lors de cette journée, nous avons eu l'occasion de présenter les fondements de l'interculturel et de l'interculturalisme au Québec d'une part, et de l'autre, les fondements du modèle de communication interculturelle mis de l'avant dans les cercles d'apprentissages que nous réalisons dans le cadre du [Projet de développement des compétences interculturelles \(PDCI\)](#).

L'après-midi a été consacré à un travail par équipes consistant à identifier les différents éléments qui définissent la culture organisationnelle de la CNESST à partir du modèle de *l'arbre de la culture* utilisé également dans le cadre des cercles.

La journée a été riche en échange et réflexions grâce à l'implication et à la participation des personnes présentes.

Des [pourparlers](#) ont été aussi amorcés avec la Ville de Laval, l'Ordre des sages-femmes ainsi qu'avec la Direction des poursuites criminelles et pénales (DPCP). La Ville de Québec et les Services des ressources humaines des arrondissements d'Ahuntsic-Cartierville et Montréal-Nord de la Ville de Montréal ont manifesté leur intérêt pour mettre en place de nouveaux cercles à partir de l'automne prochain. Un nouveau cercle avec le Service culture et bibliothèques de la Ville de Longueuil et deux autres avec la Ville de Québec débiteront cet automne.

En outre, le GEDCIQ accompagne le Service de policier de la Ville de Montréal (SPVM) et de l'Agglomération de Longueuil (SPAL) dans une [nouvelle méthode d'apprentissage dite de rétroaction](#) et qui consiste à accompagner les policiers ayant participé à des programmes comme [IMMERSION](#) ou [Jumelage à un policier \(SPVM\)](#) à transformer en apprentissage les expériences sur le terrain. Il s'agit d'une nouvelle stratégie d'apprentissage qui s'avère être porteuse dans le milieu policier très contraint par leur faible disponibilité durant les heures de travail ainsi que par les pénuries d'effectifs.

Plus concrètement, le GEDCIQ est intervenu auprès du SPVM dans le cadre de deux programmes, soit :

[Le programme Immersion Montréal](#) : le GEDCIQ est intervenu à titre d'expert-conseil pour contribuer à la nouvelle programmation *d'Immersion Montréal*.

[Le programme « Jumelage à un policier »](#) : Le GEDCIQ a été associé de près à ce programme, depuis les débuts. Il s'agit de la rencontre d'un policier et d'un jeune souvent issu d'une communauté culturelle. Le jumelage entre les deux permet une connaissance mutuelle et l'établissement d'une relation qui a pour objectif de diminuer les préjugés les uns envers les autres. Plusieurs rencontres ont été organisées, notamment pour discuter de l'opérationnalisation du projet, de l'évaluation, etc.

En ce qui concerne le SPAL :

Le GEDCIQ est intervenu comme expert-conseil dans le cadre du [Projet IMMERSION](#) : Il a été présent lors des rétroactions entre les couples-policiers après leurs expériences d'Immersion dans la communauté. À cet effet, le GEDCIQ a rencontré six couples de policiers à deux reprises chacun pour revenir sur leurs expériences, partager leurs apprentissages et dire en quoi cela a ou va transformer leurs actions sur le terrain. De plus, une rencontre de préparation à laquelle le GEDCIQ a participé a permis de relever la pertinence de former l'équipe de rétroaction pour uniformiser les approches. L'approche du GEDCIQ a été retenue comme étant la plus adaptée à cette fin.

De plus, lors des [journées de formation Immersion](#), un atelier a été organisé par le GEDCIQ pour accompagner les policiers dans une réflexion sur les valeurs à la base de leurs actions ainsi que sur les manifestations concrètes de ces mêmes valeurs dans différentes cultures. Par exemple, comment s'exprime la valeur de la « dignité, l'honneur, la justice, l'égalité, la protection, etc. Les policiers présents ont pris conscience des différences d'expression dans les cultures et de l'importance de les comprendre cela pour agir en conséquence.

En parallèle, [les cercles d'apprentissages sur les compétences interculturelles](#) sont toujours un sujet d'actualité pour le SPAL et, cet automne, un cercle sera organisé avec des policiers et des pompiers, notamment en prévention, dans le but de réfléchir ensemble sur les compétences interculturelles à développer pour travailler auprès d'une clientèle diversifiée.

Enfin, pour ce qui est des services policiers, le GEDCIQ a également organisé et fait le suivi de trois rencontres du [Comité sur le développement des compétences interculturelles à l'attention des services policiers](#). Ce comité est composé des représentants du SPAL, du SPVM, de l'ÉNPO, de la Sûreté du Québec, du MSP et du MIFI. De plus, le GEDCIQ a continué à [soutenir les instances](#) souhaitant approfondir la réflexion sur les compétences interculturelles et les harmoniser avec d'autres actions convergentes. À cet effet, il a [participé à des comités avec les partenaires](#) et les ministères concernés permettant aux différentes organisations de partager leurs expériences et leurs savoirs en matière de compétences interculturelles.

Phase 3 du Projet : implantation et consolidation

[Des démarches visant l'autonomisation graduelle en matière de compétences interculturelles \(Phase 3\) ont été entamées](#) auprès des institutions partenaires suivantes : Services Québec, Service de police de l'agglomération de Longueuil (SPAL) et CNESST. Pour ce faire, nous avons tenu plusieurs rencontres de suivi avec les responsables des institutions mentionnées et invité ces derniers à suivre des formations spécifiques sur des questions relatives aux cercles et aux compétences interculturelles organisées par le GEDCIQ dans le cadre du PDCI. Un [Manuel à l'attention des institutions](#) pour la mise en place et la réalisation de cercles d'apprentissage de manière autonome a été créé et partagé.

[Pour garantir la transition de la Phase 2 à la Phase 3](#), 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 des projets 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. De plus, 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. Le GEDCIQ, avec son équipe d'expertes, offre – dans la Phase 3 – et, selon les besoins, une « formation de formateurs » visant à renforcer le leadership des professionnels des institutions partenaires désignés ou intéressés à poursuivre l'animation d'autres cercles de développement des compétences interculturelles. Un manuel à cet effet sera bientôt mis à disposition des institutions également.

[Services Québec](#) est à présent l'institution participante au PDCI la plus avancée en ce qui concerne la troisième phase. Ainsi, cette année, Services Québec a mis de manière autonome, mais accompagnée par le GEDCIQ comme expert-conseil en total de quatre cercles d'apprentissage. Deux groupes de chefs d'équipe et deux groupes d'agents de conformité et d'enquêteurs ont suivi ces cercles. De plus, trois ateliers sur les compétences interculturelles avec des responsables de l'ÉDI des ressources humaines de Services Québec ont aussi été réalisés.

Ces cercles ont été modelés aux besoins de l'organisation. Services Québec avec la collaboration serrée du GEDCIQ, a décidé de donner un virage au PDCI en intégrant l'approche ÉDI aux cercles. L'apport du GEDCIQ a été d'intégrer les concepts de l'Équité, la Diversité et l'Inclusion au contenu des compétences interculturelles et de démontrer l'importance de développer ces compétences pour réaliser l'ÉDI dans une organisation.

Chaque rencontre a été préparée avec la contribution du GEDCIQ. De plus, à plusieurs occasions, des observations sur l'animation et la facilitation ont été effectuées par la représentante du GEDCIQ et des rétroactions écrites ont été partagées avec la facilitatrice de Services Québec. Cette approche a porté fruit, puisque cette dernière a pu devenir complètement autonome quant à l'organisation et la prestation des cercles d'apprentissage sur les compétences interculturelles appelé aussi Cercles EDI.

En cours de route, deux facilitatrices provenant de l'équipe de formation de Services Québec ont été identifiées pour se joindre à l'équipe de facilitation, l'une pour les enquêteurs et agents de conformité et l'autre pour les chefs d'équipe. Le GEDCIQ poursuivra cette année l'accompagnement d'une des facilitatrices (la plus récente) dans les cercles que Services Québec a prévu de réaliser.

Impact sur le milieu

Le Projet permet aux institutions participantes et à leurs professionnels de mieux intervenir en contexte interculturel.

De manière concrète, le Projet permet aux professionnels :

- De faciliter leurs interventions.
- De mieux leur venir en aide en contexte interculturel et ainsi mieux assurer la relation avec le client ou l'utilisateur.
- De développer une intelligence et une expertise interculturelles contribuant à diminuer les erreurs ou tensions qui peuvent surgir lorsque les acteurs ne maîtrisent pas suffisamment les outils et les savoirs nécessaires pour intervenir en contexte interculturel.
- De se sentir soutenus face à des situations difficiles ou complexes qui nécessitent des expertises pointues.
- De diminuer le niveau de stress face à des situations interculturelles complexes.
- De maximiser l'efficacité de leurs interventions en contexte interculturel.
- D'accroître leur fierté en tant que professionnels.

Il permet également aux organisations :

- D'accroître leur pertinence face aux réalités de leur territoire.
- D'accroître la confiance des citoyens envers les services publics et d'en légitimer de ce fait leur existence et leur présence ainsi que de mieux faire connaître les services publics et leur mission auprès des membres des collectivités ethnoculturelles.
- De contribuer à diminuer à terme le nombre des plaintes issues d'incompréhensions culturelles.
- De devenir un modèle pour d'autres institutions au Québec.

Le Projet contribue à doter le Québec et ses institutions d'une stratégie concertée en matière de compétences interculturelles qui repose sur le respect des cultures organisationnelles, des besoins identifiés sur le terrain ainsi que sur des approches andragogiques visant l'autonomie des organisations en matière de compétences interculturelles plutôt que la dépendance à des ressources externes et de caractère plutôt ponctuel.

Enfin, avec ce Projet, les institutions seront capables d'intégrer le développement des compétences interculturelles dans leur propre logique organisationnelle, comme cela s'est produit en matière de santé et sécurité au travail. C'est le début de l'élaboration d'une véritable littérature interculturelle, incontournable pour contribuer

à l'atteinte des objectifs nationaux en matière d'immigration, de régionalisation et d'intégration.

Pour mieux illustrer ces propos et témoigner des résultats et de l'impact du Projet, consulter l'annexe 4 du présent Rapport.

05. Services aux collectivités

La nouvelle entente pour le volet Opération Partage 2024-2027 ne soutient plus les accompagnements individuels de collectivités locales que le GEDCIQ a faits par dizaines au cours des dernières années. Toutefois, en accord avec [le rôle](#) de notre organisme, entre autres, « offrir *des services de recherche, de conseil, de soutien et d'accompagnement aux collectivités locales en matière d'immigration et de relations interculturelles* », nous continuons à offrir ce service aux collectivités, mais contre rémunération.

Dans ce cadre, les services du GEDCIQ ont été requis à deux reprises par la [Ville de Laval](#) ainsi que par le [Centre de services scolaires](#) et le [Centre de formation professionnelle de Jonquière](#).

Dans le cas de la [Ville de Laval](#), le GEDCIQ a conçu et réalisé deux ateliers. Un premier atelier à l'attention des gestionnaires a été donné par notre experte en communication interculturelle, Nayiri Tavilan. Cet atelier portait [sur l'influence de la culture et les compétences interculturelles](#) ainsi que sur [le concept du lien d'appartenance pour développer l'intégration des personnes immigrantes](#). Le deuxième atelier, animé par Nayiri Tavilan et Gilles Rioux, a porté sur les [mythes et réalités de l'immigration](#) ainsi que sur les [compétences interculturelles](#). 77 personnes y ont participé.

Une [formation sur mesure](#) comprenant [cinq ateliers de trois heures sur la communication et l'intervention en contexte interculturel](#) à l'attention des acteurs du milieu lavallois concernés par l'immigration seront également offertes par le GEDCIQ cet automne. Ces ateliers s'inscrivent dans une démarche plus large mise en place par la Cellule 3.2.1 « [Collaboration et accompagnement global et continu des personnes immigrantes](#) » du Plan régional de Développement social de Laval afin de développer des connaissances dans les domaines de l'immigration et de l'intervention interculturelle, d'améliorer des pratiques collaboratives et inclusives, et de renforcer entre autres les capacités d'accompagnement des personnes immigrantes à Laval.

En ce qui concerne le [Centre de services scolaires](#) et le [Centre de formation professionnelle de Jonquière](#), notre expert en communication interculturelle,

Alexandre Gagné-Deland a animé deux périodes de sensibilisation à Jonquière autour d'un thème central : [comment créer des milieux inclusifs favorisant le vivre-ensemble](#).

[En matinée – avec l'équipe professionnelle du CSS de Jonquière](#)
Plus de 30 professionnels étaient réunis pour réfléchir ensemble aux bases nécessaires à l'accueil et à l'accompagnement des personnes issues de l'immigration. À travers des activités participatives, chacun a pu revisiter ses expériences personnelles de la différence et développer une meilleure compréhension du vécu des personnes issues de l'immigration.

Après un exercice d'ancrage et de réflexion autour des valeurs familiales, une activité a permis d'explorer la richesse de nos appartenances culturelles et d'échanger sur des moments marquants liés à la différence. Les discussions se sont ensuite orientées vers un grand remue-méninge collectif, qui a permis de dégager des pistes d'action à trois niveaux :

- Ce que nous pouvons faire dès demain (des gestes simples et concrets),
- Ce que nous pouvons mettre en place dans l'année (des adaptations réalistes des pratiques),
- Ce que nous rêverions de faire à long terme (des projets collectifs plus ambitieux).

La matinée s'est conclue par le partage d'engagements individuels, chacun repartant avec une intention claire à transposer dans son milieu professionnel.

[En après-midi – avec l'équipe-école du Centre de formation professionnelle de Jonquière](#)

L'après-midi a rassemblé l'équipe du CFP pour une rencontre de 2h15, reprenant la même démarche, mais adaptée à leur réalité éducative et à la taille du groupe (environ 80 membres de l'équipe-école). Dans cet exercice, les participants ont pu également réfléchir sur l'expérience de la différence et entreprendre une réflexion commune, misant sur l'intelligence collective, pour identifier différentes pistes d'action pour créer une dynamique organisationnelle favorisant l'ouverture et l'inclusion.

ANNEXE 1. Activités de l'organisation

Au cours de l'année, le conseil d'administration du GEDCIQ s'est réuni à sept reprises en plus de l'Assemblée générale.

L'organisation participe de manière régulière aux activités organisées par :

- (1) le [Réseau de municipalités en immigration et relations interculturelles](#) (REMIRI) à titre de partenaire stratégique et membre du Comité de direction;
- (2) le [Chantier d'échanges sur les réalités de l'accueil et du maintien de l'immigration au Québec](#) (CÉRAMIQ)

Il est également partenaire – collaborateur du projet de recherche dirigé par Solange Lefèvre (UdeM) "[Municipalités, religions et laïcité](#)" (MUREL). Il s'agit d'une initiative de recherche qui étudie les relations entre les municipalités québécoises et la diversité religieuse, en particulier dans le contexte québécois de la laïcité. Le projet vise à analyser les enjeux liés à la présence de différentes religions dans les villes et à comprendre comment les municipalités gèrent ces réalités dans leurs politiques et leurs pratiques.

Le GEDCIQ soutient la [Table intersectorielle sur les relations interculturelles au Québec](#) (TIRIQ) afin de veiller aux travaux de cette dernière ainsi que de ses comités et groupes de travail.

Sous la présidence de M. Claude Corbo, la TIRIQ est composée des sous-ministériats à l'Intégration, ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration; à la Diversité, aux relations extérieures, aux anglophones et aux Autochtones, ministère de l'Éducation; ainsi que la Direction des services de proximité, Service de police de la ville de Montréal. Des démarches sont en cours pour en grossir les rangs.

La TIRIQ a été conçue sur le modèle d'une table de concertation secondée entre les séances par un comité de la présidence. Elle a pour mission d'explorer, à partir des enjeux de société nés de la diversité, la nécessité de développer des approches proactives pour traiter ces enjeux ainsi que l'opportunité d'échanges structurés sur les relations interculturelles entre des organismes publics qui vivent ces enjeux en première ligne. La TIRIQ se veut contributive à la mise en place de politiques, de programmes et de pratiques ou procédures nécessaires pour favoriser le développement de relations interculturelles harmonieuses au sein de la société québécoise.

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.

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

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.

Bernard Houle

Avec une formation d'économiste (DEA, Université Grenoble), il a occupé pendant 35 ans plusieurs fonctions au sein de ministères à vocation économique du Québec dont le Commerce extérieur, Relations internationales, Immigration et Métropole. Il a dirigé le Bureau du Québec à Milan et les services liés à l'exportation du ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation et occupé le poste de régisseur à la Régie de l'énergie.

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).

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, des politiques d'immigration et de l'intégration interculturelle.

Azad Temisjian

Azad Temisjian détient une maîtrise en andragogie et un MBA. Il a travaillé en tant que professionnel à la Ville de Montréal jusqu'à sa retraite en 2014. Depuis son arrivée au Québec en 1976, il s'est impliqué dans plusieurs organismes communautaires, tels que le Centre Saint-Pierre et le CACI qu'il a présidé de 1995 à 2016. Il est le fondateur d'Habitations Ararat, une résidence pour aînés autonomes à Laval. Québécois d'adoption depuis 1976, il a connu le Québec et les Québécois à travers un coopérant québécois rencontré au Burundi. Cette rencontre fut décisive, plus tard, lorsqu'il a eu à choisir un pays pour poursuivre ses études universitaires.

ANNEXE 3. Méta-analyse des résultats de l'Opération Partage

Méta-analyse des résultats des inscriptions et évaluations des activités de l'Opération Partage

Méta-Analyse



OP 2024-2027



GEDCIQ

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

Avec la participation financière de :

Québec

Introduction

Les résultats présentés proviennent de la méta-analyse des sondages de satisfaction et des données compilées lors des inscriptions relatifs aux activités de l'Opération partage (2024-2027).

Présentation des indicateurs de performance et des cibles convenus avec le MIFI

Indicateurs de performance

- Taux de nouveaux participants par chantier
- Nombre de régions visées
- Taux de municipalités signataires d'ententes avec le MIFI dans le cadre du PAC par année
- Évaluation qualitative des participants

Cibles fixées

- 10 % de nouveaux participants par chantier
- 16 régions visées par année
- 80 % des municipalités signataires d'ententes avec le MIFI dans le cadre du PAC par année.
- En matière de la thématique d'immigration et de relations interculturelles abordée : 75 % des participants reconnaissent une amélioration de leurs connaissances.



Presque toutes les cibles ministérielles ont été atteintes

Méta-analyse des cibles de l'Opération partage (Août 2025)

Faits notables

Sondages¹

Le sondage exécuté a surpassé toutes les cibles établies:

- 100% des participants ont répondu avoir amélioré leurs connaissances, **25% au-delà de la cible**
- Environ 16 régions différentes ont environ été visées, **exactement sur la cible ministérielle**

1. Représentations graphiques disponibles à la page 2
2. Représentations graphiques disponibles à la page 3

Inscriptions²

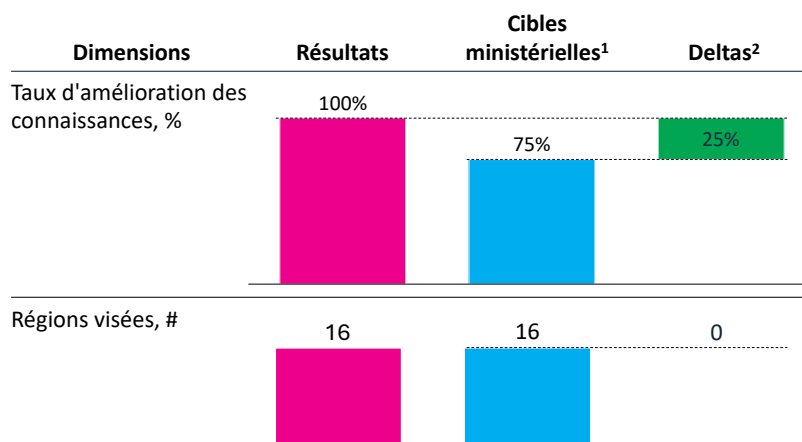
Les inscriptions ont surpassé presque toutes les cibles établies:

- En moyenne, 74,46% des participants ont une entente avec la MIFI, **5,54% en-dessous de la cible**
- En moyenne, 61,65% des participants sont nouveaux, **51,65% au-delà de la cible**
- 16 régions différentes ont été visées, **exactement sur la cible ministérielle**
- Environ 148 institutions d'attache différentes ont été visées, **118 au-delà de la cible**



3

Toutes les cibles d'amélioration de la connaissance et d'expertise ont été atteintes



De plus, environ **90 municipalités (villes et MRC)** ont participé aux activités de l'OP. L'ensemble de villes et MRC participant à l'OP **représentent la presque totalité des personnes immigrantes au Québec.**

1. Cible établie par le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration
2. Le delta est défini comme étant un différentiel entre le résultat et la cible



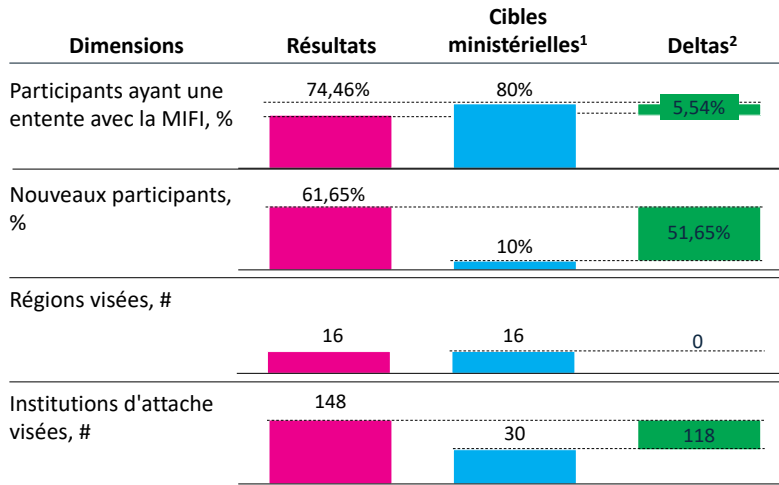
Faits notables

Le sondage exécuté a surpassé toutes les cibles établies:

- 100% des participants ont répondu avoir amélioré leurs connaissances, **25% au-delà de la cible**
- Environ 16 régions différentes ont environ été visées, **exactement sur la cible ministérielle**

4

Presque toutes les cibles d'inscription ont été atteintes



1. Cible établie par le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration
 2. Le delta est défini comme étant un différentiel entre le résultat et la cible



Faits notables

Les inscriptions ont surpassé presque toutes les cibles établies:

- En moyenne, 74,46% des participants ont une entente avec la MIFI, **5,54% en-dessous de la cible**
- En moyenne, 61,65% des participants sont nouveaux, **51,65% au-delà de la cible**
- 16 régions différentes ont été visées, **exactement sur la cible ministérielle**
- Environ 148 institutions d'attache différentes ont été visées, **118 au-delà de la cible**

5

ANNEXE 4. Méta-analyse des résultats des cercles d'apprentissage du PDCI

Méta-analyse des évaluations des cercles d'apprentissage réalisés dans le cadre du Programme de développement des compétences interculturelles (PDCI)

Méta-analyse (2025)



PDCI 2024-2027



GEDCIQ

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

Avec la participation financière de :

Québec 

Introduction

Ces résultats proviennent du méta-analyse des évaluations réalisées à la fin des cercles d'apprentissage qui ont eu lieu cette dernière année dans le cadre du PDCI (2024-2027)

Présentation des indicateurs de performance et des cibles convenues avec le MIFI

Indicateurs de performance

- Nombre d'attitudes associées à la compétence interculturelle (écoute, curiosité, ouverture d'esprit, confiance en soi, capacité de communication, tolérance à l'ambiguïté et empathie) développées. (Chen, Starosta, 2000)
- Nombre de facteurs de sensibilité interculturelle (engagement, respect face aux différentes cultures, confiance lors de l'interaction avec des cultures différentes, plaisir à interagir, attention lors de l'interaction) développés par les participants (Hammer, Brennettal, 2003)

Cibles fixées

- Chaque participant au cercle est en mesure de nommer au moins quatre attitudes sur sept associées à la compétence interculturelle développées par les participants.
- Chaque participant au cercle est en mesure de nommer au moins trois facteurs sur cinq de sensibilité interculturelle qui a pu développer par la participation au cercle.

1. Représentations graphiques disponibles au pages 2 et 3



GEDCIQ

2025

Introduction

Ces résultats proviennent du méta-analyse des évaluations réalisées à la fin des cercles d'apprentissage qui ont eu lieu cette dernière année dans le cadre du PDCI (2024-2027)

Présentation des indicateurs de performance et des cibles convenues avec le MIFI

Indicateurs de performance

- Pourcentage de participants considérant avoir compris et développé des compétences (compréhension du rôle de la culture, reconnaissance de l'égalité des cultures, reconnaissance de ses propres savoirs, certitudes et biais culturels, capacité de gestion des chocs culturels, développement des stratégies et des savoirs pour établir une dynamique de négociation et de dialogue basés sur la compréhension des univers culturels en présence, etc.) pour appliquer le modèle de communication interculturelle de référence (centration, décentration, création d'un espace transitionnel et négociation) (Tavlian et Légendre, 2022).

Cibles fixées

- 80% des participants au cercle considèrent avoir compris et développé des compétences pour appliquer le modèle de communication interculturelle de référence.



Introduction

Ces résultats proviennent du méta-analyse des évaluations réalisées à la fin des cercles d'apprentissage qui ont eu lieu cette dernière année dans le cadre du PDCI (2024-2027)

Présentation des indicateurs de performance et des cibles convenues avec le MIFI

Indicateurs de performance

- Pourcentage de participants considérant que les apprentissages du cercle à être transférés dans la pratique (Kirkpatrick et Kirkpatrick, 2006)

Cibles fixées

- 75% des participants au cercle considèrent : (a) se sentir mieux équipés pour faire face aux enjeux interculturels pouvant survenir au sein de leur milieu de travail; (b) que le cercle d'apprentissage génère des idées ou des solutions applicables dans la pratique pour agir face aux difficultés interculturelles vécues au sein de leur milieu; (c) se sentir plus en mesure de transmettre leurs nouvelles connaissances aux membres de leur équipe.



Toutes les cibles ont été atteintes

Méta-analyse des cibles du Programme de développement des compétences interculturelles 2024-2027 (Août 2025)



Faits notables

Compilation sommaire des résultats de sondage des cercles d'apprentissage¹

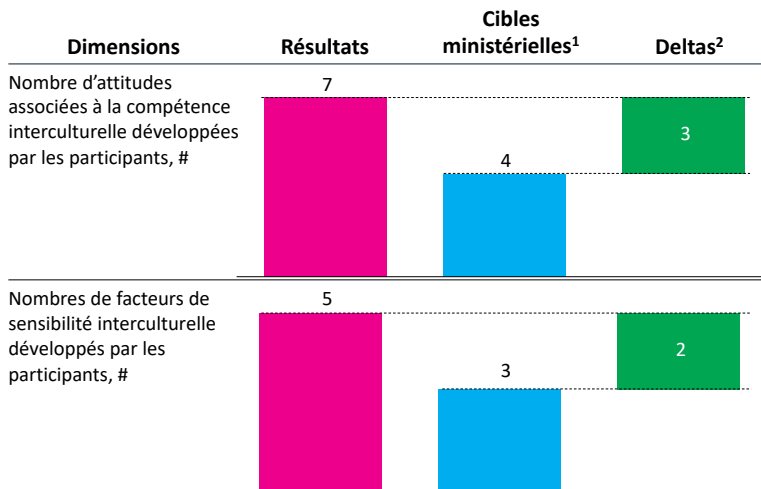
- En moyenne, 96,2% des participants ont répondu avoir développé **les sept compétences** interculturelles ciblées, **3 compétences au-delà de la cible**
- En moyenne, 99,35% des participants ont répondu avoir développé **les cinq facteurs** de sensibilité culturelle, **2 compétences au-delà de la cible**
- En moyenne, 97,42% des participants considèrent avoir compris et développé des compétences pour appliquer le modèle de la communication interculturelle de référence, **17,42% au-delà de la cible**
- En moyenne, 93,7% des participants considèrent que les apprentissages du cercle peuvent être transférés à la pratique, **18,7% au-delà de la cible**

1. Représentations graphiques disponibles au pages 2 et 3

5

Toutes les cibles d'amélioration de la connaissance et de la sensibilité interculturelle ont été atteintes

Méta-analyse des cibles du Programme de développement des compétences interculturelles 2024-2027 (Août 2025)



1. Cible établie par le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration
2. Le delta est défini comme étant un différentiel entre le résultat et la cible

Faits notables

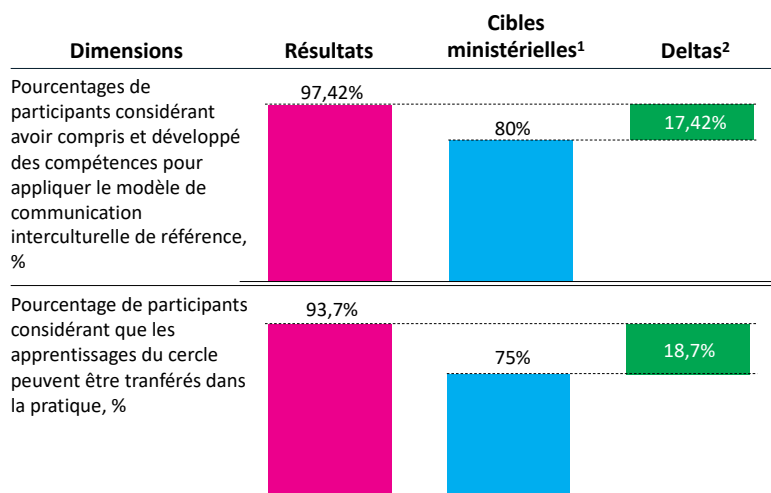
Les cercles de partages ont surpassé toutes les cibles établies:

- En moyenne, 96,2% des participants ont répondu avoir développé **les sept compétences** interculturelles ciblées, **3 compétences au-delà de la cible**
- En moyenne, 99,35% des participants ont répondu avoir développé **les cinq facteurs** de sensibilité culturelle, **2 compétences au-delà de la cible**

6

Toutes les cibles concernant le modèle de communication interculturelle et le transfert des connaissances ont été atteintes

Méta-analyse des cibles du Programme de développement des compétences interculturelles 2024-2027 (Août 2025)



1. Cible établie par le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration
2. Le delta est défini comme étant un différentiel entre le résultat et la cible



Faits notables

Le sondage exécuté a surpassé toutes les cibles établies:

- En moyenne, 97,42% des participants considèrent avoir compris et développé des compétences pour appliquer le modèle de la communication interculturelle de référence, **17,42% au-delà de la cible**
- En moyenne, 93,7% des participants considèrent que les apprentissages du cercle peuvent être transférés à la pratique, **18,7% au-delà de la cible**

7

Impacts des cercles de partage

Méta-analyse des cibles du Programme de développement des compétences interculturelles 2024-2027 (Août 2025)

Les impacts relevés par les participants sur...

La personne

- Être en mesure de prendre un **pas de recul**
- Faire preuve d'une **meilleure ouverture d'esprit et d'empathie** face à la différence
- Ne pas porter de **jugements hâtifs**
- Avoir une meilleure conscience de ses **préjugés** et de ses **biais en confrontant ses idées**
- Être en mesure de **se détacher plus facilement** des situations pouvant susciter des émotions négatives
- Avoir une meilleure **capacité d'introspection / Meilleure conscience de soi** (p. ex.: être porteur.se de sa culture, de sa vision du monde, de sa religion, de ses valeurs personnelles et familiales, etc.)
- Avoir une plus grande tendance à **chercher à comprendre / développement de l'esprit critique**
- **S'ouvrir** davantage aux réalités des autres
- **Partager mes connaissances** avec mes proches
- Avoir une meilleure connaissance des **chocs culturels**
- Plus grande **confiance en soi** pour aborder ses limites
- Une plus **grande sensibilité** à l'impact que peuvent avoir ses paroles et ses actions
- Développer une **meilleure compréhension** pour les défis d'autrui
- Faire preuve d'**empathie** envers soi-même
- Avoir plus d'**outils dans la communication**
- Incarner plus d'**humilité, de proactivité** et un **meilleur sens de l'engagement**
- Trouver la **ligne de tolérance** sur certaines valeurs / comportements

8



Impacts des cercles de partage

Méta-analyse des cibles du Programme de développement des compétences interculturelles 2024-2027 (Août 2025)



Les impacts relevés par les participants sur...

La pratique professionnelle

- Comprendre les autres afin de mieux **moduler ses interventions** / S'assurer de **valider sa compréhension** et **ses perceptions** des situations
- **Être sensibilisé** aux différents enjeux sur l'EDI
- Travailler de manière plus **conciliente**
- Être en mesure de prendre **un pas de recul**
- Éviter les **interprétations**
- Adopter des **meilleures méthodes de communication**
- Être en mesure de faire preuve d'un **réel respect**
- **Réduire les biais** en les reconnaissant et en les identifiant
- Avoir conscience de l'**impact de ses interventions**
- Offrir un **meilleur accompagnement** dans le cheminement vers une intégration et autonomie
- Faire preuve de plus **d'empathie**
- Utiliser des **nouveaux outils d'intervention**
- **Actualiser et bonifier sa pratique** par de nouveaux concepts, des assises théoriques et compétences
- Être en mesure de **mettre des mots** sur des concepts ou des actions automatiques
- Prendre en compte quelques **pistes de réflexion**
- Avoir des **échanges de meilleure qualité**
- Être **plus vigilant** concernant **les questions posées et leur portée** / Prendre le temps de **poser les bonnes questions** et de recevoir les réponses **sans jugement**
- L'importance **d'établir un lien de travail**
- Apprendre à utiliser le **silence** lorsque nécessaire
- **Collaborer** avec **d'autres professionnels**